



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SEMEN JAWA (SCG)  
DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL*  
KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Maulana Hasan

021116235

[Maulana.l172@gmail.com](mailto:Maulana.l172@gmail.com)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2022**



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SEMEN JAWA (SCG)  
DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL*  
KABUPATEN SUKABUMI**

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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SEMEN JAWA (SCG)  
DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL*  
KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu Tanggal, 25 / 05 / 2022

Maulana Hasan  
021116235

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.M)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing  
(H. Erik Irawan Suganda, M.A.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulana Hasan  
NPM : 021116235  
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT  
Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten  
Sukabumi

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, 15 Mei 2022



Maulana Hasan  
021116235

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022**  
**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

**Maulana Hasan. NPM 021116235** Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi . Ketua Komisi Pembimbing: Radjab Tampubolon dan Anggota Komisi Pembimbing: Erik Irawan Suganda. 2022.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang di inginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Departemen *Quality Control* Pada PT Semen Jawa (SCG).

Penelitian ini dilakukan pada PT. SCG yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur industri semen. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang dan Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang, yaitu karyawan di Departemen *Quality Control* pada PT SCG. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian diuji dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan menggunakan uji koefisien korelasi dan uji hipotesis.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan Terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan Kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini: Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,810$ , artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi.

*Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi”**.

Dalam pembuatan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan proposal ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Doni Wihartika, S.P., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Dr. Radjab Tampubolon. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
5. H. Erik Irawan Suganda, M.A. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
6. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Teruntuk kepada kedua orang tua dan keluarga serta untuk Dilla Putri Rajela yang selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran.
8. Manajemen Kelas G 2016 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga proposal ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, 15 mei 2022

Maulana Hasan

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ASBTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1   Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2   Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1   Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2   Perumusan Masalah .....	9
1.3   Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1   Maksud Penelitian .....	10
1.3.2   Tujuan Penelitian .....	10
1.4   Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1   Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1   Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2   Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3   Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4   Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2   Motivasi Kerja .....	14
2.2.1   Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.2.2   Bentuk-bentuk Motivasi Kerja .....	15
2.2.3   Tujuan pemberian Motivasi Kerja .....	16
2.2.4   Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	16
2.2.5   Indikator Motivasi Kerja .....	18
2.3   Kinerja Karyawan .....	19
2.3.1   Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.3.2   Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) .....	20
2.3.3   Tujuan Penilaian Kinerja .....	21
2.3.4   Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.3.5   Indikator Kinerja Karyawan .....	23

2.4	Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	27
2.5	Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
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 .....	31
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.1	Data Primer .....	32
3.6.2	Data Sekunder .....	33
3.7	Uji Kualitas Data .....	33
3.7.1	Uji Validitas .....	34
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	34
3.8	Metode Analisis Data .....	35
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	35
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	35
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	36
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji <i>t</i> .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan .....	38
4.1.2	Kegiatan Usaha .....	38
4.2.	Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	39
4.2.1	Uji Validitas .....	39
4.2.2.	Uji Reabilitas .....	40
4.3.	Profil Responden .....	41
4.4.	Pembahasan .....	43
4.4.1.	Motivasi Kerja PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Quality Control</i> Kabupaten Sukabumi .....	43
4.4.2.	Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Quality Control</i> Kabupaten Sukabumi .....	52

4.4.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Quality Control</i> Kabupaten Sukabumi.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi Tahun 2018-2020 .....	2
Tabel 1.2	Data Hasil Produksi pada PT Semen Jawa (SCG) pada Tahun 2018-2020 .....	3
Tabel 1.3	Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja per Divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2018-2020 .....	3
Tabel 1.4	Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Quality Control</i> .....	4
Tabel 1.5	Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Quality Control</i> .....	4
Tabel 1.6	Penilaian Kinerja <i>Quality Control</i> Tahun 2018 .....	4
Tabel 1.7	Penilaian Kinerja <i>Quality Control</i> Tahun 2019 .....	5
Tabel 1.8	Penilaian Kinerja <i>Quality Control</i> Tahun 2020 .....	5
Tabel 1.9	Bonus karyawan PT SCG Departemen <i>Quality Control</i> Tahun 2018 – 2020 .....	5
Tabel 1.10	Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen <i>Quality Control</i> Tahun 2018-2020 .....	6
Tabel 1.11	Standar Operasional Prosedur (SOP) PT Semen Jawa (SCG) .....	7
Tabel 1.12	Daftar Hasil Pra Kuesioner Tentang Motivasi Kerja pada PT Semen Jawa Departemen <i>Quality Control</i> .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	31
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i> Motivasi .....	33
Tabel 3.3	Skala <i>Likert</i> Kinerja Karyawan .....	33
Tabel 3.4	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i> .....	35
Tabel 3.5	Interval Koefisien Korelasi .....	36
Tabel 4.1.	Hasil Uji Validitas (X) .....	39
Tabel 4.2.	Hasil Uji Validitas (Y) .....	39
Tabel 4.3.	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	40
Tabel 4.4.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	42
Tabel 4.8.	Interval Tanggapan Responden .....	44
Tabel 4.9.	Jawaban responden mengenai pemenuhan kebutuhan dasar manusia .....	44
Tabel 4.10.	Jawaban responden mengenai tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada .....	44
Tabel 4.11.	Jawaban responden mengenai pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental .....	45

Tabel 4.12.	Jawaban responden mengenai merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja .....	46
Tabel 4.13.	Jawaban responden mengenai merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan .....	46
Tabel 4.14.	Jawaban responden mengenai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja .....	47
Tabel 4.15.	Jawaban responden mengenai memiliki inisiatif yang baik .....	47
Tabel 4.16.	Jawaban responden mengenai menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri .....	48
Tabel 4.17.	Jawaban responden mengenai mencari status ataupun perhatian dari rekan kerja .....	48
Tabel 4.18.	Jawaban responden mengenai selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik .....	49
Tabel 4.19.	Jawaban responden mengenai mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang .....	49
Tabel 4.20.	Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja .....	50
Tabel 4.21.	Jawaban responden mengenai dapat memecahkan masalah dalam bekerja .....	51
Tabel 4.22.	Hasil Statistik Motivasi Kerja (X) .....	51
Tabel 4.23.	Interval Tanggapan Responden .....	53
Tabel 4.24.	Jawaban responden mengenai menjalankan proses yang telah ditentukan .....	53
Tabel 4.25.	Jawaban responden mengenai meningkatkan kualitas kerja.....	53
Tabel 4.26.	Jawaban responden mengenai sesuai dengan ketepatan hasil kerja .....	54
Tabel 4.27.	Jawaban responden mengenai kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan .....	54
Tabel 4.28.	Jawaban responden mengenai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target .....	55
Tabel 4.29.	Jawaban responden mengenai jumlah hasil kerja .....	55
Tabel 4.30.	Jawaban responden mengenai inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaanya .....	56
Tabel 4.31.	Jawaban responden mengenai tidak menunda pekerjaan .....	57
Tabel 4.32.	Jawaban responden mengenai komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan .....	57
Tabel 4.33.	Jawaban responden mengenai melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan .....	58
Tabel 4.34.	Jawaban responden mengenai komitmen dalam berpakaian dalam bekerja .....	58
Tabel 4.35.	Jawaban responden mengenai disiplin pada saat jam kerja .....	59

Tabel 4.36. Hasil Statistik Kinerja Karyawan (Y) .....	59
Tabel 4.37. Analisis Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.38. Interpretasi Koefisien Korelasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen <i>Quality Control</i> Tahun 2018-2020 .....	7
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	29
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis .....	37
Gambar 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	42
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Pendidikan .....	43
Gambar 4.4	Kurva Uji Hipotesis Statistik.....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Angket Penelitian Motivasi Kerja
- Lampiran 2. Angket Penelitian Kinerja Karyawan
- Lampiran 3. Tabulasi Motivasi Kerja
- Lampiran 4. Tabulasi Kinerja Karyawan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi yang terjadi di seluruh dunia saat ini, terutama perkembangan sektor industri yang begitu menyebabkan dunia usaha semakin berkembang dan saling meningkatkan persaingan yang begitu ketat serta secara tidak langsung memacu perkembangan industri di dalam negeri. Dalam dunia usaha yang semakin berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Adanya persaingan dalam menciptakan kualitas produk antar sesama sektor industri agar menjadi produk terdepan dan terbaik, terutama di dalam negeri. Pada umumnya perusahaan tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama sebuah organisasi, lembaga, instansi, ataupun perusahaan, dimana setiap sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan, yaitu untuk mendapatkan hasil ataupun sesuai dengan target yang sudah ditetapkan untuk mencapai kemakmuran dan keadilan serta kebersamaan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi masih banyak juga sumber daya manusia yang memiliki kekurangan kualitas dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Jika di suatu perusahaan tidak terdapat unsur sumber daya manusia, perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik. Walaupun pada saat ini, kemajuan teknologi sudah semakin maju seiring berkembangnya zaman, akan tetapi sumber daya manusia tidak pernah bisa tergantikan oleh teknologi. Sebagai manajer maupun manajemen puncak dalam perusahaan, harus bisa berusaha memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

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

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga mempengaruhi beberapa karyawan lainnya untuk berkontribusi pada lingkup perusahaan. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur karyawan, apakah seorang karyawan tersebut layak kerja atau tidak. Dalam menentukan seorang

karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian per periode karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat manajer ataupun manajemen merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer ataupun manajemen yang mengakibatkan diberhentikan dalam kerja.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, manajemen perlu mempertimbangkan penilaian para karyawan dengan cara menilai sikap dan perilaku karyawan tersebut. Hal yang paling menjadi sikap dasar dalam penilaian kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja yaitu agar seseorang memberikan daya upayanya demi menggerakkan roda bisnis perusahaan kearah yang lebih positif. Dengan adanya motivasi kerja kepada karyawan dapat menimbulkan semangat dari setiap karyawan agar memberikan hasil yang terbaik dalam individu maupun kelompok. Selain itu motivasi kerja sangat penting untuk karyawan guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, seorang karyawan harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

PT Semen Jawa (SCG) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang semen maupun industri serta sudah menjadi konglomerat bisnis terkemuka di kawasan ASEAN, telah berkomitmen untuk menjalankan bisnis sejalan dengan tata kelola perusahaan yang baik dan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan selama 100 tahun. Tradisi pembelajaran, penyesuaian, dan pengembangan Grup yang telah berlangsung lama di semua bidang telah memungkinkan SCG bertahan dari gelombang krisis dan tantangan serta mendapatkan pengakuan luas sebagai panutan bagi bisnis lain, baik lokal maupun internasional.

PT Semen Jawa (SCG) didirikan pada tahun 1913 setelah dekrit kerajaan yang Mulia Raja Rama VI untuk memproduksi semen, bahan bangunan utama untuk infrastruktur proyek-proyek yang sangat berkontribusi bagi kemajuan negara selama itu. Sejak didirikan, PT Semen Jawa (SCG) terus berkembang dan terdiversifikasi menjadi tiga bisnis inti, yaitu Semen-Building Bisnis Material, Bisnis Kimia, dan Bisnis Kemasan.

Berikut adalah jumlah karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi Tahun 2018-2020

Divisi Produksi				
No	Departemen	Jumlah Karyawan		
		2018	2019	2020
1	WTP	25	21	21
2	Power Plant	61	56	59
3	Cement Mill	35	31	32
4	Packer	202	196	200
5	Quality Control	40	40	40

Divisi Produksi				
No	Departemen	Jumlah Karyawan		
		2018	2019	2020
6	Dispatcher	25	26	28
7	Buffer Stock	33	36	32
8	Electrical	26	25	27
9	Mechanical	31	33	29
Total Karyawan		478	464	468

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2020).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada divisi produksi yang terbagi dari beberapa departemen. Maka dari data yang sudah dipaparkan di atas, penulis memutuskan untuk meneliti bagian departemen *Quality Control* yang berjumlah 40 orang. Berikut data hasil produksi PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2018-2020.

Tabel 1.2 Data Hasil Produksi Pada PT Semen Jawa (SCG) pada Tahun 2018-2020

Tahun	Target Produksi (TON)	Realisasi (TON)
2018	1.800.000	1.500.000
2019	1.800.000	1.550.000
2020	1.800.000	1.522.000

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, Tahun 2020)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data produksi PT Semen Jawa (SCG) mengalami kenaikan serta penurunan yang dimana pada tahun 2018 hanya mencapai 1.5 Juta TON/tahun. Sedangkan pada tahun 2019 produksi menjadi meningkat sebesar 1.55 Juta TON/tahun. Dan pada tahun 2020 produksi mengalami penurunan yang terealisasi sebesar 1.522 Juta TON/tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan realisasi produk yang diproduksi dari tahun ke tahun terjadi peningkatan serta penurunan dalam pencapaiannya, dan menyimpulkan bahwa pada PT Semen Jawa masih kurangnya kinerja karyawan untuk mencapai target yang seharusnya.

Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja per divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2018-2020.

Tabel 1.3 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja per Departemen pada Divisi Produksi PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2018-2020

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja			Angka Harapan (%)
			2018	2019	2020	
1.	WTP	21	81,45	82,20	82,78	80
2.	Power Plant	59	78,12	83,55	82,89	80
3.	Cement Mill	32	79,56	83,62	81,00	80
4.	Packer	200	81,20	82,45	81,67	80
5.	Quality Control	40	80,10	82,78	78,30	80
6.	Dispatcher	28	81,75	82,62	80,23	80
7.	Buffer Stock	32	82,91	83,70	83,38	80
8.	Electrical	27	81,42	82,56	81,00	80
9.	Mechanical	29	82,46	83,32	80,76	80

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2020).

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang memiliki nilai terendah adalah bagian Departemen *Quality Control* dimana pada tahun 2020 hanya mencapai 78,30%, sedangkan penilaian kinerja yang memiliki nilai tertinggi adalah bagian Departemen *Buffer Stock* dimana pada tahun 2020 mencapai 83,38%. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya kinerja yang menurun pada Departemen *Quality Control*, sehingga perlu adanya evaluasi diri dari para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Berikut kategori penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

Tabel 1.4 Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1.	90 – 100	Sangat Baik
2.	80 – 89	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	60 – 69	Kurang
5.	0 – 59	Sangat kurang

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, Tahun 2020).

Berdasarkan data pada tabel 1.3, jika dilihat dari tabel 1.4 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) sudah bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kategori nilai kerja rata-rata di kisaran 80-89. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

Tabel 1.5 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*

No.	Penilaian Kinerja	Bobot (%)
1.	Kedisiplinan dan Tanggung Jawab	20
2.	Sikap	20
3.	Kehadiran	20
4.	Kualitas kerja dan Hasil Kerja	20
5.	Kerja Sama dan Dapat Diandalkan	20
Total		100

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, Tahun 2020).

Pada tabel 1.5 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kedisiplinan, sikap dan kepribadian, kemampuan, keterampilan, dan kerja sama yang diberi bobot 20%.

Tabel 1.6 Penilaian Kinerja Quality Control Tahun 2018

Periode 2017	Nilai					Jumlah Karyawan
	0 – 59	60 – 69	70 – 79	80 – 89	90 – 100	
Januari – April	-	5 orang	8 orang	19 orang	8 orang	40 orang
Mei – Agustus	-	7 orang	7 orang	17 orang	9 orang	40 orang
September – Desember	-	8 orang	16 orang	13 orang	3 orang	40 orang

Sumber : HRD PT SCG departemen quality control

Tabel 1.7 Penilaian Kinerja Quality Control Tahun 2019

Periode 2018	Nilai					Jumlah Karyawan
	0 – 59	60 – 69	70 – 79	80 – 89	90 – 100	
Januari – April	-	7 orang	20 orang	11 orang	2 orang	40 orang
Mei – Agustus	-	6 orang	17 orang	14 orang	3 orang	40 orang
September – Desember	-	9 orang	18 orang	10 orang	3 orang	40 orang

Sumber : HRD PT SCG departemen quality control

Tabel 1.8 Penilaian Kinerja Quality Control Tahun 2020

Periode 2019	Nilai					Jumlah Karyawan
	0 – 59	60 – 69	70 – 79	80 – 89	90 – 100	
Januari – April	-	3 orang	16 orang	15 orang	6 orang	40 orang
Mei – Agustus	-	2 orang	19 orang	15 orang	4 orang	40 orang
September – Desember	-	5 orang	17 orang	16 orang	2 orang	40 orang

Sumber : HRD PT SCG departemen quality control

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh HRD kepada karyawan PT SCG departemen quality control mengenai unsur kehadiran, kedisiplinan, sikap, pencapaian hasil kerja, tanggung jawab, kualitas kerja, kerja sama dan dapat diandalkan, pada tahun 2018 periode Januari – April tertinggi berada dinilai 80 - 89 dengan kategori baik sebanyak 19 karyawan dan periode Mei - Agustus sebanyak 17 karyawan, namun pada periode September – Desember penilaian tertinggi turun berada dinilai 70-79 dengan kategori cukup sebanyak 16 karyawan. Pada tahun 2019 penilaian tertinggi berada dikategori cukup periode Januari – April sebanyak 20 karyawan, periode Mei - Agustus 17 karyawan dan periode September – Desember 18 karyawan. Pada tahun 2020 penilaian tertinggi masih berada dikategori cukup periode Januari - April sebanyak 16 karyawan, periode Mei - Agustus 19 karyawan dan periode September- Desember 17 karyawan. Sedangkan target standar perusahaan mengenai penilaian diharapkan dapat mencapai nilai 80 – 89 dengan kategori baik. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mengkaji lebih dalam permasalahan yang menjadi kendala bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kestabilan keuntungan dan dapat tercapainya tujuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini. Salah satu faktor yang dapat menjadi perhatian oleh perusahaan adalah motivasi kerja karyawan tersebut. Motivasi kerja karyawan yang baik tentu dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Beberapa bentuk upaya perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberikan bonus tambahan kompensasi kepada karyawan. Berikut data bonus yang diberikan perusahaan dari tahun 2018 – 2020

Tabel 1.9 Bonus Karyawan PT SCG Departemen Quality Control Tahun 2018 – 2020

Tahun	Bonus*)
2018	Rp. 50.000,00 – Rp. 200.000,00
2019	Rp. 25.000,00 – Rp. 100.000,00
2020	Rp. 100.000,00 – Rp. 200.000,00

\*)Berdasarkan kebijakan perusahaan

Sumber : HRD PT SCG

Selain dari pemberian bonus, perusahaan PT SCG juga memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan yaitu penghargaan *employee of the month/year* kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang dilihat dari absensi (ketepatan waktu atau kehadiran), kinerja, kerja sama dan tanggung jawab. Selain mendapatkan pujian dan hadiah atas kinerjanya, penghargaan tersebut juga memberikan potensi bagi karyawan untuk berkesempatan mendapatkan promosi. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga meningkatkan kinerja karyawan dan hubungan kerjasama antar karyawan. Kenyataannya hal tersebut masih belum dapat dirasakan oleh beberapa karyawan.

Berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada karyawan yang kurang bergairah dan semangat kerja, sehingga kurang fokus dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya serta mengabaikan SOP perusahaan. Sering terjadi kurang komunikasi dan koordinasi antar karyawan, serta adanya tidak saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas terutama yang saling berhubungan, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi lambat penyelesaiannya, Padahal pekerjaan itu semestinya dapat diselesaikan tepat waktu. Manajemen PT SCG juga memberikan hukuman (*Punishment*) bagi karyawan yang sering absen tanpa keterangan, sering datang terlambat lebih dari 30 menit dalam sebulan, tidak mentaati SOP maupun perintah atasan, bertengkar sesama rekan kerja, yaitu surat peringatan (SP) tindakan potongan pada insentif yang diberikan sebesar 50%.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, salah satunya adalah ada kurangnya pimpinan dalam memotivasi ataupun memperhatikan karyawannya, sehingga membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja. Perlu adanya kesadaran diri dari para karyawan untuk menanamkan sikap semangat dalam bekerja, serta adanya perhatian dari atasan agar karyawan dapat selalu termotivasi dalam kerjanya.

Berikut data ketidakhadiran karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Tahun 2018-2020

Tabel 1.10. Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Quality Control* Tahun 2018-2020

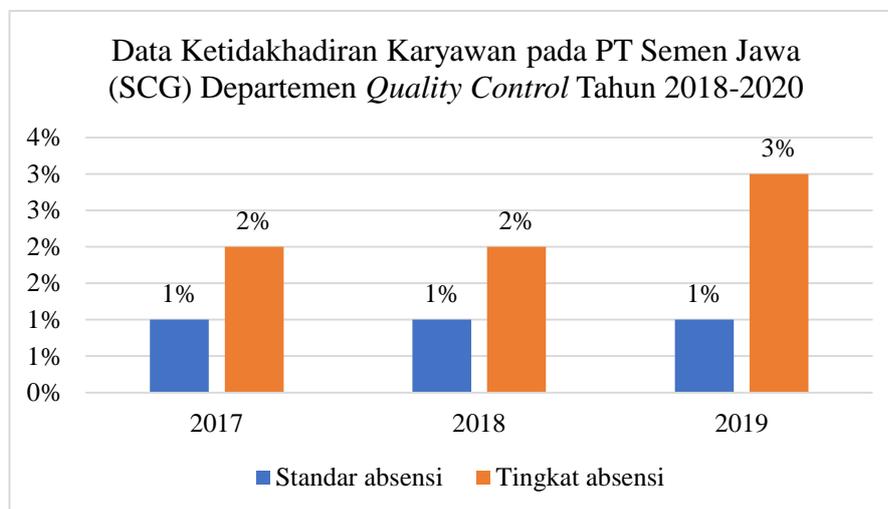
No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan alpa (kali)	Karyawan Sakit (kali)	Karyawan Ijin (Kali)	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
1	2018	40	244	108	41	27	176	1%	2%
2	2019	40	239	120	58	46	224	1%	2%
3	2020	40	238	137	62	55	254	1%	3%

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2020).

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan absensi maupun ketidakhadiran mulai dari tahun 2018 memiliki tingkat absensi sebesar 2%. Selanjutnya pada tahun 2019 masih sama memiliki tingkat absensi sebesar 2%. Pada tahun 2020 meningkat menjadi 3%. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi karyawan tersebut dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja

karyawan mengalami penurunan dengan tingkat absensi yang tinggi, dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat absensi} : \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\% \quad (\text{Hasibuan, 2012}).$$



Gambar 1.1. Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Quality Control* Tahun 2018-2020.

Adapun Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT Semen Jawa (SCG), diantaranya :

Tabel 1.11. Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT Semen Jawa (SCG)

No.	Peraturan dalam Bekerja
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu;
2.	Penggunaan pakaian kerja, sesuai dengan prosedur yang berlaku ataupun sesuai dengan kondisi;
3.	Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku;
4.	Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;
5.	Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG)

Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan keadaan yang terjadi di perusahaan adalah penurunannya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh tidak maksimalnya kinerja dari para karyawan pada Departemen *Quality Control*. Berikut adalah wawancara awal motivasi kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* (Pra Kuesioner).

Tabel 1.12. Daftar Hasil Pra Survey Tentang Motivasi Kerja pada PT Semen Jawa Departemen *Quality Control*

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban		Persentase (%)
			Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	
1.	Kebutuhan Fisiologis “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia”;	20 Orang	16 Orang	4 Orang	80
2.	Kebutuhan akan rasa aman “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan Kesehatan”;	20 Orang	10 Orang	10 Orang	50
3.	Kebutuhan Sosial “Menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri”;	20 Orang	10 Orang	10 Orang	50
4.	Kebutuhan Penghargaan “Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”;	20 Orang	9 Orang	11 Orang	45
5.	Kebutuhan Aktualisasi diri/pemenuhan diri “Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja”.	20 Orang	15 Orang	5 Orang	75

Sumber : Wawancara awal pada PT Semen Jawa (SCG) tahun 2020.

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa wawancara awal motivasi kerja diatas diselaraskan dengan teori Maslow, dapat diketahui bahwa dimana hasil wawancara jawaban Ya untuk Kebutuhan Fisiologis “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia”, sebesar 80%. Hasil wawancara jawaban Ya untuk Kebutuhan akan rasa aman “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan Kesehatan”, sebesar 50%. Hasil wawancara jawaban Ya untuk Kebutuhan Sosial “Menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri”, sebesar 50%. Hasil wawancara jawaban Ya untuk Kebutuhan Penghargaan “Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”, sebesar 45%. Hasil wawancara jawaban Ya untuk Kebutuhan Aktualisasi diri/pemenuhan diri “Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja”, sebesar 75%.

Maka dari itu, motivasi kerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*, belum bisa dikatakan maksimal karena masih dikategorikan pada nilai cukup baik.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapatkan bahwa kinerja didasari oleh faktor motivasi, karena terlihat turunnya angka produksqtahun 2018 sampai 2020 serta menurunnya hasil penilaian kinerja, selain itu penyebab motivasi kurang baik diperoleh melalui dari Pra-kuesioner awal, serta meningkatnya tingkat absensi yang melebihi standar pada perusahaan PT Semen Jawa (SCG). Sedangkan motivasi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena motivasi kerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya hubungan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi.”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan motivasi kerja dalam kehadiran maupun absensi, penilaian SKP atau prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Dalam penilaian kinerja terdapat nilai yang terendah pada tahun 2020 yaitu pada Departemen *Quality Control* sebesar 78,30% dan sedangkan nilai yang tertinggi pada Departemen Bufferstock sebesar 83,38%. Maka, terlihat bahwa Departemen *Quality Control* perlu meningkatkan kinerjanya sehingga perlu adanya evaluasi dari pimpinan ataupun manajern puncak.
2. Terjadi penurunan Penilaian Kinerja Karyawan dari tahun 2018 sampai pada tahun 2020 pada Departemen *Quality Control* dan belum mencapai angka ataupun nilai yang diharapkan yaitu sebesar 80%.
3. Tingkat ketidakhadirannya melewati standar ketidakhadiran yaitu 1% pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*
4. Berdasarkan daftar hasil pra survey tentang motivasi kerja, menunjukkan bahwa pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* cukup baik pada motivasi kerjanya;

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas adapun masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*?

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*, menginformasikan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak perusahaan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak PT Semen Jawa (SCG) agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada departemen *quality control*.
2. Kegunaan Akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk menambah wawasan kepada orang banyak berkaitan dengan penelitian ini, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Sutrisno, 2018);

Menurut Hasibuan, (2017); Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. (Bintoro & Daryanto, 2017);

Menurut Byars & Rue, (2018); *Human Resource Managemet as “activities designed to provide for and coordinate the human resources of an organization.”*

Serta Dessler, (2015) menyatakan ; *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and compersating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concens.*

Dan menurut Snell & Bohlander, (2016) *Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization objectives.*

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

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

Menurut Hamali (2018) fungsi–fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

1. Perencanaan  
Perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen;
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor – faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan;
3. Pengarahan  
Agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan, diperlukan pengarahan dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai;
4. Pengadaan  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan;
5. Pengendalian  
Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya;
6. Pengembangan  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Pengintegrasian  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan;

8. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;
9. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan perusahaan;
10. **Pemberhentian**  
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. **Tujuan Sosial (*social objectives*)**  
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;
2. **Tujuan Organisasional (*organization objective*)**  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;
3. **Tujuan Fungsional**  
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
4. **Tujuan Individual**  
Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rencah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

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

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi yang diartikan sebagai dorongan, sebab, atau alasan manusia dalam melakukan suatu hal secara dan dapat bekerjasama secara produktif. Berikut ini, merupakan pengertian motivasi menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara, (2017) : Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap

situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Mangkunegara, 2016).

Menurut (Sutrisno, 2018) : Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Serta Sedarmayanti, (2017) berpendapatn bahwa : Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Dan menurut Flippo, (2016) *Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

### **2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja**

Menurut Fahmi (2017) Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

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

Menurut Donni Juni Priansa (2016) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik  
Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan, motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar;
2. Motivasi Ekstrinsik  
Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk motivasi terbagi menjadi dua, yaitu Motivasi Intrinsik (berasal dari dalam) atau Motivasi Ektrinsik (berasal dari luar).

### 2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi memiliki tujuan yang sama yaitu, untuk mendorong seseorang dalam bekerja agar lebih giat dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2018) yaitu:

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

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2017). Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan beberapa pendapat para ahli di atas, saya dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, loyalitas, menciptakan suasana kerja yang baik, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

### 2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja.

Menurut Sunyoto (2016), bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

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

2. Prestasi kerja  
Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasinya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan;
3. Pekerjaan itu sendiri  
Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak;
4. Penghargaan  
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi;
5. Tanggung jawab  
Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing;
6. Pengakuan  
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. karena pengakuan tersebut merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik;
7. Keberhasilan dalam bekerja  
Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi akan memicu pegawai dalam bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui apa yang dibutuhkan para karyawan dalam bekerja agar dapat memotivasi karyawan berdasarkan hal-hal

tersebut, dan dapat membantu dalam menempatkan atau memposisikan karyawannya sesuai keahlian yang dimilikinya demi mencapai tujuan bersama.

### 2.2.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, dan Amir (2017), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 dimensi, yaitu :

1. *Monetary Motivational*
  - a. Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik karyawan menjadi meningkat;
  - b. Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. *Non-monetary Motivational*
  - a. Jaminan Kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan Kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya;
  - b. Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut;
  - c. Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan diperusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut teori Maslow dalam Wibowo (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Akan rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Indikator menurut teori Herzberg dikenal dengan model dua faktor, Muhammad Busro (2018), yaitu :

1. Faktor Motivasional (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsik adalah :
  - a. Prestasi;
  - b. Pengakuan;
  - c. Tanggung Jawab;
  - d. Kesempatan untuk maju;

- e. Kerjaan itu sendiri.
- 2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik adalah :
  - a. Kondisi kerja fisik;
  - b. Hubungan antar pribadi;
  - c. Kebijakan administrasi;
  - d. Pengawasan;
  - e. Gaji.

Indikator Motivasi Kerja menurut Sunyoto (2017), yaitu :

1. Rasa aman  
Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi;
2. Sosial  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.
3. Penghargaan  
Meliputi kebutuhan yang dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Indikator menurut Sardiman (2017) 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. Dapat mempertahankan pendapatnya;
5. Senang memecahkan masalah

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Indikator Motivasi Kerja terdiri atas, Prestasi, Gaji, Kondisi kerja Fisik, dan Tanggung Jawab.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja :

Menurut Fahmi, (2017) ; Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison, (2016); Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018);

Menurut Mangkunegara, (2015); Kinerja karyawan adalah segala hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Swanepoel, (2014) berpendapat bahwa ; *Performance appraisal may be defined as formal and systematic proses by means of the which the job-relevant strength and weakness of employess are identified, observed, measured, recorded, and developed.*

Sedangkan menurut Davoudi & Allahyari, (2013); *Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevat to the goal of the organization.*

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diartikanbahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Simanjuntak dalam Sinambela, (2018); Penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-

unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Sedamaryanti, (2017); Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan pengkajian dan evaluasi yang sudah berjalan sejak lama sejalan dengan adanya sejarah dan akan terus berlangsung. Kegiatan penilaian ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan bersifat universal. (Amir, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

### **2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sinambela, (2016); Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Menurut Badriyah (2015) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup :
  - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;
  - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah / bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;
  - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan;
2. Pengembangan tujuan organisasi :
  - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
  - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier;
  - c. Memotivasi pekerja;
  - d. Mediagnosa problem individu dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai tujuan penilaian kinerja di atas, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan.

### 2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 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 karyawan perludi tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the rightman in pleace, the man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) antara lain :

#### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan;

#### 2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

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.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

### **2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Edison (2016), menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan;
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan;
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan;
4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2015), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seorang karyawan;

2. Kuantitas kerja  
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak;
3. Keandalan  
Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja;
4. Sikap  
Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan dan kerjasama.

Adapun menurut Setiawan (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas  
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;
2. Kesesuaian jam kerja  
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran;
3. Tingkat kehadiran  
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;
4. Kerjasama antar karyawan  
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
5. Kepuasan kerja  
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Reza Mahardika	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Motivasi Kerja (X) : 1. Motivasi kerja sebagai alat mencapai	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan kinerja	Jurnal.ub.ac.id.

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		Pada PT Astra International Tbk		<p>tujuan atau sasaran yang ingin dicapai;</p> <p>2. Motivasi kerja untuk memenuhi keinginan pribadi dan organisasi;</p> <p>3. Motivasi kerja agar memiliki keyakinan dan kepercayaan dan berhasil dalam organisasi.</p> <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <p>1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan;</p> <p>2. Tingkat inisiatif karyawan;</p> <p>3. Kemampuan dalam bekerja sama.</p>	<p>karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan <math>r_s = 0,758</math> dimana motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis <math>KD=57,45\%</math> artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan sebesar <math>57,45\%</math>. Sedangkan sisanya sebesar <math>42,55\%</math> dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel} (7,443 &gt; 1,683)</math> maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk.</p>	
2.	Nina Ayu Wijaya	Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhirawa Steel Surabaya	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Motivasi Kerja :</p> <p>1. Kedisiplinan karyawan;</p> <p>2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi;</p> <p>3. Kepercayaan diri;</p> <p>4. Daya tahan terhadap tekanan;</p> <p>5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>Indikator Kinerja :</p> <p>1. Kualitas;</p> <p>2. Kuantitas;</p> <p>3. Ketetapan waktu.</p>	<p>Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan yang diberikan oleh motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bhirawa Steel Surabaya, maka semakin tinggi tingkat kinerja perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar <math>0,485</math> dan hasil uji hipotesis dimana <math>t_{hitung}</math> lebih besar dari <math>t_{tabel} (5,0528 &gt; 1,66342)</math> koefisien determinasi sebesar <math>23,52\%</math> berarti variabel motivasi kerja memiliki peranan sebesar <math>76,48\%</math></p>	eJournal.unsri ttomohon.ac.i d Vol 3 [e-ISSN 2550-0791].

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					terhadap variabel kinerja karyawan.	
3.	Sri Kurniawati Rahayu	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Motivasi Kerja (X) : 1. Faktor Motivasional (Intrinsik); 2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (Ekstrinsik). Indikator Kinerja : 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketetapan waktu.	Berdasarkan dari hasil rata-rata total tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 82,5% artinya bahwa motivasi kerja pada PT. Semen Indonesia sangat baik dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 83,4% yang artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia sangat baik. Berdasarkan hasil korelasi rank spearman diperoleh nilai r sebesar 0,739 yang berarti motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai sig 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 54,61% hal ini menunjukkan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 54,61% dan sisanya oleh faktor lain.	Journal.unpak.ac.id (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).
4.	Nur Lisma	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Ambassador Garmino	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Motivasi Kerja (X) : 1. Rasa aman 2. Sosial 3. Penghargaan. Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas;	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui koefisien korelasi atau R sebesar 0,499 yang berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat. Sedangkan	eJournal.bsi.a.c.id (2017) e- ISSN 2550-0791

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				2. Kuantitas; 3. Pelaksanaan tugas; 4. Tanggung jawab.	koefisien determinasi atau R sebesar 0,249 artinya kontribusi atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ambassador Garmindo sebesar 24,9% sisanya sebesar 75,1% disumbangkan oleh faktor lain.	
5.	Dian Puspita Dewi	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT.Krakatau Steel	Motivasi Kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Indikator Motivasi kerja (X) : 1. Tekun menghadapi tugas; 2. Ulet menghadapi kesulitan; 3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah; 4. Dapat mempertahankan pendapatnya; 5. Senang memecahkan masalah. Indikator Kinerja (Y) : 1. Target; 2. Kualitas; 3. Waktu penyelesaian; 4. Taat asas.	Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh hasil $r_s = 0.685$ , menunjukkan hubungan yang kuat hasil $r_s^2 = 0,469225$ , menunjukkan kontribusi variabel Y sebesar 46,9224% dan sisanya 53,0775% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan $9,4959 > 1,663$ . Yang berarti $H_0$ diterima $H_1$ ditolak. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT Krakatau Steel.	Journal.unpa k.ac.id Vol 7 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan agar bekerja dengan semangat di dalam perusahaan. Motivasi kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada motivasi pada karyawan.

Motivasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu

motivasi perlu diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi yang baik, perusahaan sulit terwujud tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Prawirosentono (2018), yaitu: Efektifitas dan Efisiensi; Otoritas (Wewenang); Disiplin; Motivasi; Budaya Organisasi; dan Stress. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Salah satunya adalah faktor motivasi, maka berdasarkan penelitian bahwa kinerja didasarkan pada faktor motivasi. Dimana faktor motivasi pada karyawan sangat penting di dalam perusahaan ataupun organisasi seperti pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

Sedangkan indikator yang mendukung perlu adanya penerapan motivasi adalah Maslow dalam Wibowo (2016), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Akan rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Motivasi adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap inisiatif, hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar-standar dan norma-norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

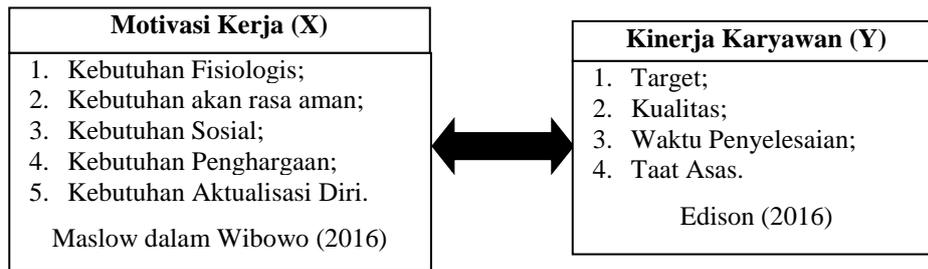
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja berdasarkan unsur-unsur penilaian kinerja adalah Edison (2016), yaitu :

1. Target;
2. Kualitas;
3. Waktu Penyelesaian;
4. Taat Asas;

Bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena motivasi dan kinerja karyawan terhadap hubungan dalam dua variabel tersebut yang saling berkaitan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang motivasi karyawan pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi kerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Cukup Baik.
2. Diduga Kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Cukup Baik.
3. Diduga adanya Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksriptif, eksploratif, dan verifikatif, karena penelitian saya untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

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

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

Objek penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang ada di PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel (independen) adalah motivasi kerja (X) sedangkan untuk variabel (dependen) adalah kinerja karyawan (Y).

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

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*, data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* yang berjumlah 40 orang karyawan.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Semen Jawa (SCG) yang beralamat di Kertaraharja, Cikembar, Kab. Sukabumi, Jawa Barat.

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

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

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD PT Semen Jawa (SCG) ;

## 2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2018-2020 di PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

Data Kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan PT Semen Jawa (SCG);

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Semen Jawa (SCG).

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Berikut Tabel Operasionalisasi Variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia; 2. Bekerja agar dapat hidup layak; 3. Tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada;	Ordinal
	2. Kebutuhan akan rasa aman	1. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental; 2. Merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja; 3. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan;	Ordinal
	3. Kebutuhan Sosial	1. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja; 2. Memiliki inisiatif yang baik; 3. Menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri;	Ordinal
	4. Kebutuhan	1. Mencari status ataupun perhatian dari rekan kerja;	Ordinal

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
	Penghargaan	2. Selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik; 3. Menerima konsekuensi dalam kerja baik sulit maupun mudah;	
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri/ pemenuhan diri	1. Mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang; 2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja; 3. Dapat memecahkan masalah dalam bekerja	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Target	1. Menjalankan proses yang telah ditentukan; 2. Meningkatkan kuantitas kerja; 3. Sesuai dengan ketepatan hasil kerja;	Ordinal
	2. Kualitas	1. Kualitas kerja sesuai dengan standard perusahaan; 2. Menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target; 3. Jumlah hasil kerja;	Ordinal
	3. Waktu penyelesaian	1. Inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaannya; 2. Tidak menunda pekerjaan; 3. Komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan;	Ordinal
	4. Taat Asas	1. Melaksanakan semua peraturan yang di tetapkan; 2. Komitmen dalam berpakaian dalam bekerja; 3. Disiplin pada saat jam kerja;	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan pengertian tersebut, dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 40 orang di PT Semen Jawa (SCG) Sukabumi untuk memperoleh hasil penelitian yang relevan maka penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian terhadap populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2016) penelitian ini disebut juga dengan studi populasi atau studi kasus.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

##### 1. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti;

## 2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup perusahaan tersebut;

## 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pada karyawan PT Semen Jawa (SCG).

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut adalah tabel skala *likert*.

Tabel 3.2. Skala Likert Motivasi

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2017)

Tabel 3.3. Skala Likert Kinerja Karyawan

Jawaban	Skor
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Pernah (P)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sugiyono (2017)

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

$$= \frac{\text{Skor total responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Semen Jawa (SCG).

## 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuisisioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah data atau instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ . Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika  $r_{\text{hitung}} \geq 0,393$ ,  $n = 40$ ,  $\alpha = 0,05$ .

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan :

$r_h$  = Nilai koefisien Pearson

$n$  = Jumlah Responden

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono, 2016)

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka dinyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach* :

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

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$S_x^2$  = Varians total

$k$  = Jumlah item

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

Tabel 3.4. Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2017)

### 3.8 Metode Analisis Data

Setelah data di ambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Motivasi Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan serta hubungan dari keduanya. Berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing – masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

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

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskriptifkan 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, 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, menafsir dan meramal hasilnya.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja variabel X dengan kinerja variabel Y dengan menggunakan *rank spearman*, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- rs = Nilai korelasi Rank Spearman  
 N = Ukuran sampel  
 $d_i^2$  = Selisih setiap pasangan rank  
 R = Ranking

Dari hasil perhitungan r, maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

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

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5. Interval 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

(Sugiyono, 2016)

### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi pada divisi *Quality Control* dengan menetapkan 40 karyawan sebagai jumlah responden. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji  $t_{hitung}$ , dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- $t_h$  =  $t_{hitung}$   
 $r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman  
 N = Populasi

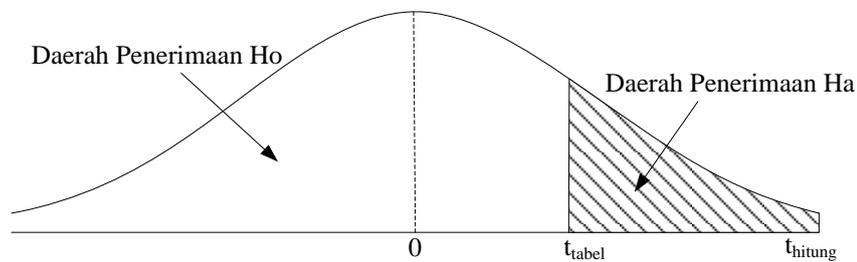
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

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

Untuk melakukan uji t tabel digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

1. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
2. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya Motivasi kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Statistik.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan**

PT Semen Jawa merupakan salah satu perusahaan produsen semen di Indonesia yang merupakan bagian dari Siam Cement Group (SCG), perusahaan besar dari negara Thailand. PT Semen Jawa terletak di Sukabumi, Jawa Barat, yang merupakan pabrik semen ramah lingkungan dan mempunyai teknologi yang sudah maju. PT Semen Jawa mulai beroperasi tanggal 9 September 2015.

PT Semen Jawa – SCG di Sukabumi, Jawa Barat memiliki pabrik semen yang ramah lingkungan dan didukung oleh teknologi yang maju. PT Semen Jawa memproduksi dua jenis semen yaitu semen OPC Tipe 1 dan PCC. Saat ini, PT Semen Jawa memiliki kapasitas produksi semen sebesar 6000 ton per hari dan 1,8 juta ton per tahun.

Rangkaian proses produksi semen di PT Semen Jawa menggunakan teknologi yang maju dan setiap proses produksi sudah menggunakan sistem komputerisasi. Semua mesin yang digunakan dalam proses produksi semen dikontrol menggunakan komputer di gedung khusus yaitu CCR (*Cement Control Room*). Sistem komputerisasi terbagi menjadi 4 bagian yaitu penggilingan bahan baku, pembakaran di rotary kiln, penggilingan semen di tube mill dan *Waste Heat Generator* (WHG).

Semen hasil produksi PT Semen Jawa memiliki keunggulan yaitu *tenacious* dan *firmness* yang berarti kuat dan tahan lama. Hal tersebut dapat diperoleh dengan kandungan *clinker* yang lebih tinggi pada semen SCG karena *clinker* merupakan sumber kekuatan terbesar semen. Untuk mendukung dan menjaga kualitas semen yang diproduksi, PT Semen Jawa memiliki laboratorium sendiri untuk memeriksa kualitas semen. Pemeriksaan yang dilakukan meliputi pemeriksaan *setting time* dan *early stiffening* untuk semen pasta, pemeriksaan kadar karbon dan sulfur menggunakan *Carbon Sulfur Determinator*, pemeriksaan kehalusan (*fineness*) semen, serta pemeriksaan kuat tekan. Laboratorium PT Semen Jawa juga dilengkapi dengan mesin *Wet Analysis*, *Coal Testing*, *X-Ray Machine* dan *Auto Robot*. *Auto Robot* memiliki kemampuan untuk mengambil sampel dan melakukan pemeriksaan kualitas semen secara otomatis

##### **4.1.2 Kegiatan Usaha**

Saat ini, PT Semen Jawa memproduksi 2 jenis semen yaitu *Ordinary Portland Cement Type 1* (OPC Type 1) dan *Portland Composite Cement* (PCC).

Semen OPC Type 1 digunakan untuk pekerjaan konstruksi beton yang membutuhkan kekuatan tinggi seperti pondasi, kolom, balok, lantai bangunan, jalan

dan bangunan bertingkat. Oleh karena itu, Semen OPC Type 1 ditujukan untuk perusahaan yang bergerak di bidang *readymix* beton dan proyek bangunan. Keunggulan dari Semen OPC Type 1 SCG adalah memiliki daya tekan yang kuat dan penyusutan yang rendah sehingga cocok untuk bangunan tingkat tinggi. Semen OPC Type 1 ini dijual dalam ukuran truk tangki.

Semen PCC digunakan untuk pemasangan, plesteran dan acian dinding serta aplikasi beton. Kelebihan dari Semen PCC SCG adalah memiliki daya ikat yang kuat dan penyusutan yang rendah, diproduksi dengan formula khusus sehingga mudah dan halus ketika diaplikasikan, serta sesuai untuk konstruksi beton. Semen PCC ditujukan kepada masyarakat dan dijual dalam sak-sak ukuran 40 kg dan 50 kg.

## 4.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### 4.2.1 Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas dengan menggunakan output spss sebagai berikut:

#### 1. Hasil uji validitas Motivasi Kerja

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas (X)

Indikator	No. Soal	r hitung	r tael	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	1	0,607	0,361	Valid
	2	0,067	0,361	Tidak Valid
	3	0,822	0,361	Valid
Kebutuhan akan rasa aman	4	0,708	0,361	Valid
	5	0,780	0,361	Valid
	6	0,711	0,361	Valid
Kebutuhan Sosial	7	0,684	0,361	Valid
	8	0,537	0,361	Valid
	9	0,763	0,361	Valid
Kebutuhan Penghargaan	10	0,822	0,361	Valid
	11	0,693	0,361	Valid
	12	-0,055	0,361	Tidak Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri/ pemenuhan diri	13	0,681	0,361	Valid
	14	0,708	0,361	Valid
	15	0,780	0,361	Valid

Melalui tabel hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 13 butir pertanyaan yang dinyatakan valid sementara itu 2 butir pertanyaan dinyatakan tidak valid karena nilai nya lebih kecil dari 0,361.

#### 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas (Y)

Indikator	No. Soal	r hitung	r tael	Keterangan
Target	1	0,775	0,361	Valid
	2	0,825	0,361	Valid
	3	0,730	0,361	Valid
Kualitas	4	0,638	0,361	Valid
	5	0,659	0,361	Valid
	6	0,749	0,361	Valid
Waktu Penyelesaian	7	0,682	0,361	Valid
	8	0,680	0,361	Valid

Indikator	No. Soal	r hitung	r tael	Keterangan
	9	0,518	0,361	Valid
Taat Asas	10	0,558	0,361	Valid
	11	0,412	0,361	Valid
	12	0,540	0,361	Valid

Melalui tabel hasil uji validitas pada kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid karena keseluruhan nilai nya lebih besar dari t tabel yaitu 0,361.

#### 4.2.2. Uji Reabilitas

Pengujian terhadap realibilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak, Instrument (kuesioner) yang reliable berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur . Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistic SPSS. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilias *Alpha cronbach*, Sugiyono (2017)

$$\alpha = \frac{1}{k - 1} \frac{1 - \sum_{i=1}^n Si^2}{St^2}$$

Keterangan :

- $\alpha$  = *Alpha cronbach's coefficient*
- $k$  = jumlah butir pertanyaan
- $Si^2$  = variansi kelompok butir pertanyaan
- $St^2$  = variansi total butir pertanyaan

Dalam penelitian ini untuk menentukan reliable atau tidak, menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel apabila *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 Sugiyono (2017) jika kedua kriteria ini dipenuhi (uji validitas dan realibilitas)

#### 1. Hasil uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.911	12

Hasil alpha Cronbach adalah 0,911 yang berarti > daripada 0,60. Maka data dapat dikatakan reliabel.

## 2. Hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.913	15

Hasil alpha Cronbach adalah 0,923 yang berarti  $>$  daripada 0,60. Maka data dapat dikatakan reliabel.

### 4.3. Profil Responden

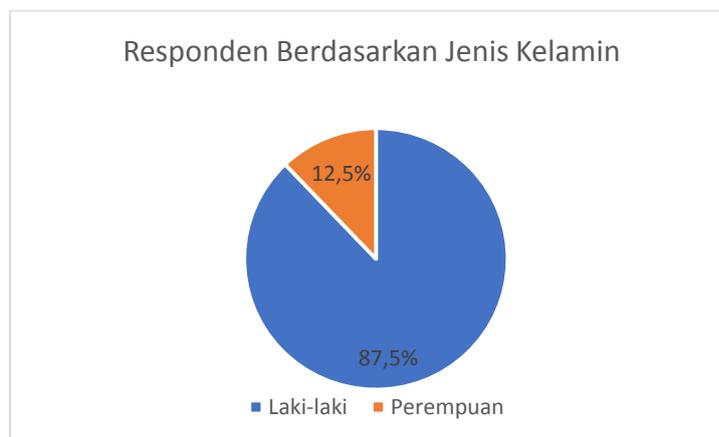
#### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui table 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	35	87,5%
2	Perempuan	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer (Kuesioner), diolah (2022)



Gambar 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan gambar di atas dari 40 responden dapat diketahui bahwa responden yang berjenis laki-laki berjumlah 35 orang dengan persentase 87,5% dan responden berjenis perempuan berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5% dari total keseluruhan responden.

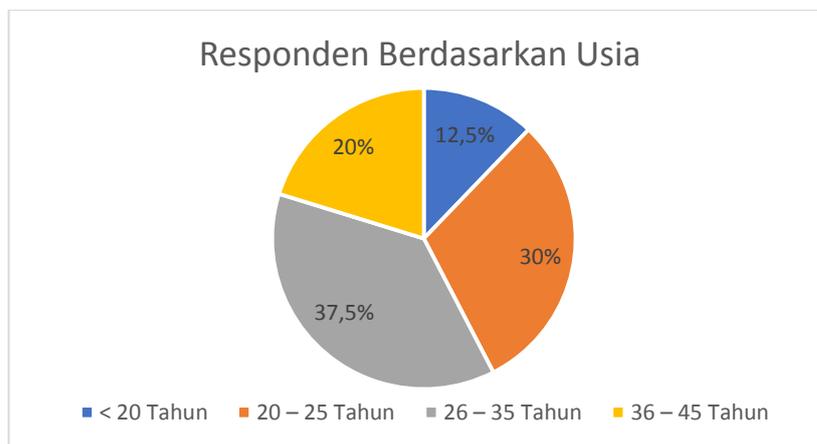
#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	5	12,5%
2	20 – 25 Tahun	12	30%
3	26 – 35 Tahun	15	37,5%
4	36 – 45 Tahun	8	20%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data primer (Kuesioner), diolah (2022)



Gambar 4.2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel dan gambar di atas dari 40 responden dapat diketahui bahwa responden untuk usia <20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, untuk usia 20-25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 30%, untuk usia 26-35 sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%, dan untuk usia 36-45 sebanyak 8 orang dengan persentase 20%.

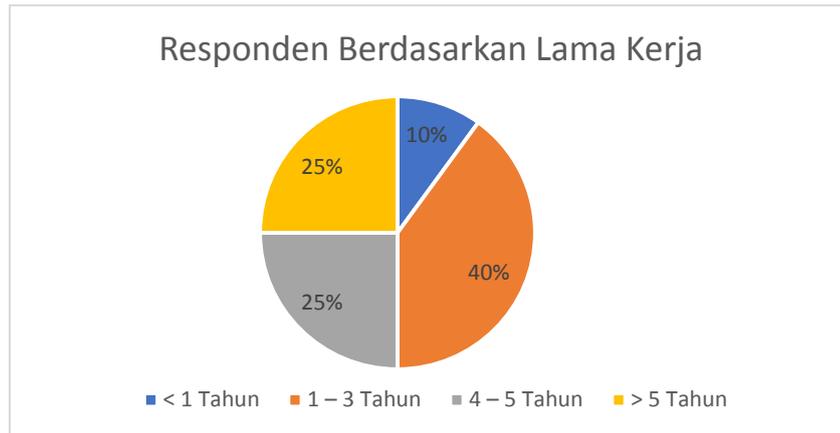
### 3. Karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama kerja dilihat melalui tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	4	10%
2	1 – 3 Tahun	16	40%
3	4 – 5 Tahun	10	25%
4	> 5 Tahun	10	25%
Jumlah		73	

Sumber : Data primer (Kuesioner), diolah (2022)



Gambar 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada tabel dan gambar di atas dari 40 responden dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, lama kerja 1-3 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, lama kerja 4-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, dan lama kerja > 5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 25%.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Motivasi Kerja PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi

Motivasi kerja sangat penting untuk karyawan guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, seorang karyawan harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan indikator-indikator yaitu Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi diri.

Peneliti melakukan survey menggunakan skala lickert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

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

Kemudian disusun kriteria seperti berikut:

1. Nilai tertinggi 100%
2. Nilai terendah 0%
3.  $R = 100$
4.  $K = 5$
5.  $C = \frac{R}{K} = \frac{100}{5} = 20$

Dengan range skor:

Tabel 4.8. Interval Tanggapan Responden

Interval	Kriteria
80%-100%	Sangat Baik
60%-79,9%	Baik
40%-59,9%	Cukup Baik
20%-39,9%	Tidak Baik
0-19,9%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Berikut ini tanggapan responden mengenai motivasi kerja PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi
  - a. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia

Tabel 4.9. Jawaban responden mengenai pemenuhan kebutuhan dasar manusia

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	35
Setuju	4	25	100	62,5
Ragu-Ragu	3	1	3	2,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	173	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 35%, menjawab setuju 25 orang dengan persentase 62,5%, dan yang menjawab ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 173. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 62,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan pemenuhan kebutuhan dasar manusia adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{173}{200} \times 100\% = 86,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa pemenuhan kebutuhan dasar manusia yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

- b. Tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada

Tabel 4.10. Jawaban responden mengenai tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	30
Setuju	4	26	104	65
Ragu-Ragu	3	1	3	2,5
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab setuju 26 orang dengan persentase 65%, menjawab ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,5%, dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,5% Total skor yang diperoleh sebesar 167. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 65%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{200} \times 100\% = 83,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

## 2. Kebutuhan Akan rasa aman

### a. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental

Tabel 4.11. Jawaban responden mengenai pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37,5
Setuju	4	22	88	55
Ragu-Ragu	3	3	9	7,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	172	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase 37,5%, menjawab setuju 22 orang dengan persentase 55%, dan yang menjawab ragu-ragu 3 orang dengan persentase 7,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 172. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 55%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{172}{200} \times 100\% = 86\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

## b. Merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja

Tabel 4.12. Jawaban responden mengenai merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	30	120	75
Ragu-Ragu	3	3	9	7,5
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	161	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%, menjawab setuju 30 orang dengan persentase 75%, menjawab ragu-ragu 3 orang dengan persentase 7,5%, dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,5% Total skor yang diperoleh sebesar 161. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 75%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{161}{200} \times 100\% = 80,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

## c. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan

Tabel 4.13. Jawaban responden mengenai merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	30
Setuju	4	25	100	62,5
Ragu-Ragu	3	3	9	7,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	169	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab setuju 25 orang dengan persentase 62,5%, dan yang menjawab ragu-ragu 3 orang dengan persentase 7,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 169. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 62,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

3. Kebutuhan Sosial
  - a. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

Tabel 4.14. Jawaban responden mengenai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	27	108	67,5
Ragu-Ragu	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	169	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, menjawab setuju 27 orang dengan persentase 67,5%, dan yang menjawab ragu-ragu 2 orang dengan persentase 5%. Total skor yang diperoleh sebesar 169. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 67,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

- b. Memiliki inisiatif yang baik

Tabel 4.15. Jawaban responden mengenai memiliki inisiatif yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	25	100	62,5
Ragu-Ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, menjawab setuju 25 orang dengan persentase 62,5%, dan yang menjawab ragu-ragu 4 orang dengan persentase 10%. Total skor yang diperoleh sebesar 167. Dapat dilihat nilai

tertinggi adalah 62,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan memiliki inisiatif yang baik adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{200} \times 100\% = 83,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa memiliki inisiatif yang baik yaitu Sangat Baik Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

- c. Menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri

Tabel 4.16. Jawaban responden mengenai menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	30
Setuju	4	23	92	57,5
Ragu-Ragu	3	5	15	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab setuju 23 orang dengan persentase 57,5%, dan yang menjawab ragu-ragu 5 orang dengan persentase 12,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 167. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 57,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{200} \times 100\% = 83,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa menikmati Kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

- a. Mencari status ataupun perhatian dari rekan kerja

Tabel 4.17. Jawaban responden mengenai mencari status ataupun perhatian dari rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	32,5
Setuju	4	24	96	60
Ragu-Ragu	3	3	9	7,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	170	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju

berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab setuju 24 orang dengan persentase 60%, dan yang menjawab ragu-ragu 3 orang dengan persentase 7,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 170. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 60%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan mencari status ataupun perhatian dari rekan kerja adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{170}{200} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa mencari status perhatian dari rekan kerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

- b. Selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik

Tabel 4.18. Jawaban responden mengenai selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	32,5
Setuju	4	21	84	52,5
Ragu-Ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab setuju 21 orang dengan persentase 52,5%, dan yang menjawab ragu-ragu 6 orang dengan persentase 15%. Total skor yang diperoleh sebesar 167. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 52,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{200} \times 100\% = 83,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri.

- a. Mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang

Tabel 4.19. Jawaban responden mengenai mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	32,5
Setuju	4	22	88	55
Ragu-Ragu	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab setuju 22 orang dengan persentase 55%, menjawab ragu-ragu 4 orang dengan persentase 10%, dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase 2,5% Total skor yang diperoleh sebesar 167. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 55%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{200} \times 100\% = 83,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

- b. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja

Tabel 4.20. Jawaban responden mengenai pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	19	76	47,5
Ragu-Ragu	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	6	12	15
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	151	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5%, menjawab setuju 19 orang dengan persentase 47,5%, menjawab ragu-ragu 6 orang dengan persentase 15%, dan yang menjawab tidak setuju 6 orang dengan persentase 15% Total skor yang diperoleh sebesar 151. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 47,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{151}{200} \times 100\% = 75,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja yaitu Baik. Dapat disimpulkan baik karena berada pada interval nilai 60% - 79,9% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

## c. Dapat memecahkan masalah dalam bekerja

Tabel 4.21. Jawaban responden mengenai dapat memecahkan masalah dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37,5
Setuju	4	22	88	55
Ragu-Ragu	3	3	9	7,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	172	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase 37,5%, menjawab setuju 22 orang dengan persentase 55%, dan yang menjawab ragu-ragu 3 orang dengan persentase 7,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 172. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 55%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan dapat memecahkan masalah dalam bekerja adalah setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{172}{200} \times 100\% = 86\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa sdapat memecahkan masalah dalam bekerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.22. Hasil Statistik Motivasi Kerja (X)

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	40
	Missing	6
Mean		54.3500
Std. Error of Mean		.61451
Median		54.0000
Mode		53.00
Std. Deviation		3.88653
Variance		15.105
Range		19.00
Minimum		45.00
Maximum		64.00
Sum		2174.00

Sumber: Output SPSS 21

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,35 dengan range 19 dan total skor sebesar 2174. Median atau nilai tengahnya 54 dan mode atau modusnya sebesar 53. Dilihat dari nilai median dan modusnya dapat diketahui bahwa data cenderung memusat yang artinya data termasuk homogen dan data termasuk simetris. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan

data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1 \ 13 + 5 \ 13}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai  $54,35 > 39$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Motivasi Kerja (X) dapat dikatakan baik. Dapat disimpulkan motivasi kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi adalah baik dan hal ini menjawab atas rumusan masalah bagaimana motivasi kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

#### **4.4.2. Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga mempengaruhi beberapa karyawan lainnya untuk berkontribusi pada lingkup perusahaan. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, manajemen perlu mempertimbangkan penilaian para karyawan dengan cara menilai sikap dan perilaku karyawan tersebut. Dengan indikator-indikator yaitu Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, dan Taat Asas.

Peneliti melakukan survey menggunakan skala lickert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

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

Kemudian disusun kriteria seperti berikut:

1. Nilai tertinggi 100%
2. Nilai terendah 0%
3.  $R = 100$
4.  $K = 5$
5.  $C = \frac{R}{K} = \frac{100}{5} = 20$

Dengan range skor:

Tabel 4.23. Interval Tanggapan Responden

Interval	Kriteria
80%-100%	Sangat Baik
60%-79,9%	Baik
40%-59,9%	Cukup Baik
20%-39,9%	Tidak Baik
0-19,9%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Berikut ini tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen Quality Control Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

1. Target

a. Menjalankan proses yang telah ditentukan

Tabel 4.24. Jawaban responden mengenai menjalankan proses yang telah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	15	75	37,5
Sering (S)	4	24	96	60
Pernah (P)	3	1	3	2,5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	174	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 15 orang dengan persentase 37,5%, menjawab sering 24 orang dengan persentase 60%, dan yang menjawab pernah 1 orang dengan persentase 2,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 174. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 60%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan menjalankan proses yang telah ditentukan adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{174}{200} \times 100\% = 87\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa menjalankan proses yang telah ditentukan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

b. Meningkatkan kuantitas kerja

Tabel 4.25. Jawaban responden mengenai meningkatkan kualitas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	11	55	27,5
Sering (S)	4	22	88	55
Pernah (P)	3	7	21	17,5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	164	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, menjawab sering 22 orang dengan

persentase 55%, dan yang menjawab pernah 7 orang dengan persentase 17,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 164. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 55%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan meningkatkan kualitas kerja adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{164}{200} \times 100\% = 82\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa meningkatkan kualitas kerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

c. Sesuai dengan ketepatan hasil kerja

Tabel 4.26. Jawaban responden mengenai sesuai dengan ketepatan hasil kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	11	55	27,5
Sering (S)	4	28	112	70
Pernah (P)	3	1	3	2,5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	170	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, menjawab sering 28 orang dengan persentase 70%, dan yang menjawab pernah 1 orang dengan persentase 2,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 170. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 70%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan sesuai dengan ketepatan hasil kerja adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{170}{200} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa sesuai dengan ketepatan hasil kerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

2. Kualitas

a. Kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan

Tabel 4.27. Jawaban responden mengenai kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	14	70	35
Sering (S)	4	24	96	60
Pernah (P)	3	2	6	5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	172	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 14 orang dengan persentase 35%, menjawab sering 24 orang dengan persentase

60%, dan yang menjawab pernah 2 orang dengan persentase 5%. Total skor yang diperoleh sebesar 172. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 60%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{172}{200} \times 100\% = 86\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa mkualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

b. Menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target

Tabel 4.28. Jawaban responden mengenai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	13	65	32,5
Sering (S)	4	25	100	62,5
Pernah (P)	3	1	3	2,5
Jarang (J)	2	1	2	2,5
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	170	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab sering 25 orang dengan persentase 62,5%, menjawab pernah 1 orang dengan persentase 2,5%, dan yang menjawab jarang 1 orang dengan persentase 2,5. Total skor yang diperoleh sebesar 170. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 62,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{170}{200} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa mmenghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

c. Jumlah hasil kerja

Tabel 4.29. Jawaban responden mengenai jumlah hasil kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	10	50	25
Sering (S)	4	26	104	65
Pernah (P)	3	3	9	7,5
Jarang (J)	2	1	2	2,5
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	165	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, menjawab sering 26 orang dengan persentase 65%, menjawab pernah 3 orang dengan persentase 7,5%, dan yang menjawab jarang 1 orang dengan persentase 2,5. Total skor yang diperoleh sebesar 165. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 65%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan jumlah hasil kerja adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{165}{200} \times 100\% = 82,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa jumlah hasil kerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

### 3. Waktu Penyelesaian

#### a. Inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaannya

Tabel 4.30. Jawaban responden mengenai inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	13	65	32,5
Sering (S)	4	22	88	55
Pernah (P)	3	4	12	10
Jarang (J)	2	1	2	2,5
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab sering 22 orang dengan persentase 55%, menjawab pernah 4 orang dengan persentase 10%, dan yang menjawab jarang 1 orang dengan persentase 2,5. Total skor yang diperoleh sebesar 167. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 55%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaan adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{167}{200} \times 100\% = 83,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

## b. Tidak menunda pekerjaan

Tabel 4.31. Jawaban responden mengenai tidak menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	10	50	25
Sering (S)	4	29	116	72,5
Pernah (P)	3	1	3	2,5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	169	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, menjawab sering 29 orang dengan persentase 72,5%, dan yang menjawab pernah 1 orang dengan persentase 2,5%. Total skor yang diperoleh sebesar 169. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 72,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan tidak menunda pekerjaan adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa tidak menunda pekerjaan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

## c. Komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.32. Jawaban responden mengenai komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	12	60	30
Sering (S)	4	26	104	65
Pernah (P)	3	2	6	5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	170	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab sering 26 orang dengan persentase 65%, dan yang menjawab pernah 2 orang dengan persentase 5%. Total skor yang diperoleh sebesar 170. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 65%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{170}{200} \times 100\% = 85\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

## 4. Taat Asas

## a. Melaksanakan semua peraturan yang di tetapkan

Tabel 4.33. Jawaban responden mengenai melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	13	65	32,5
Sering (S)	4	25	100	62,5
Pernah (P)	3	2	6	5
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	171	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab sering 25 orang dengan persentase 62,5%, dan yang menjawab pernah 2 orang dengan persentase 5%. Total skor yang diperoleh sebesar 171. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 62,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan melaksanakan semua peraturan yang di tetapkan adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{171}{200} \times 100\% = 85,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa melaksanakan semua peraturan yang di tetapkan yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

## b. Komitmen dalam berpakaian dalam bekerja

Tabel 4.34. Jawaban responden mengenai komitmen dalam berpakaian dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	12	60	30
Sering (S)	4	24	96	60
Pernah (P)	3	4	12	10
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	168	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab sering 24 orang dengan persentase 60%, dan yang menjawab pernah 4 orang dengan persentase 10%. Total skor yang diperoleh sebesar 168. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 60%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan komitmen dalam berpakaian dalam bekerja adalah sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{168}{200} \times 100\% = 84\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa komitmen dalam berpakaian dalam bekerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat

Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

c. Disiplin pada saat jam kerja

Tabel 4.35. Jawaban responden mengenai disiplin pada saat jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu (S)	5	19	95	47,5
Sering (S)	4	15	60	37,5
Pernah (P)	3	6	18	15
Jarang (J)	2	0	0	0
Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah		40	173	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan pernyataan responden pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 40, responden yang menjawab selalu berjumlah 19 orang dengan persentase 47,5%, menjawab sering 15 orang dengan persentase 37,5%, dan yang menjawab pernah 6 orang dengan persentase 15%. Total skor yang diperoleh sebesar 173. Dapat dilihat nilai tertinggi adalah 47,5%, yang berarti jawaban responden dengan pernyataan disiplin pada saat jam kerja adalah selalu.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{173}{200} \times 100\% = 86,5\%$$

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa disiplin pada saat jam kerja yaitu Sangat Baik. Dapat disimpulkan Sangat Baik karena berada pada interval nilai 80% - 100% yang dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.36. Hasil Statistik Kinerja Karyawan (Y)

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	40
	Missing	6
Mean		50.8250
Std. Error of Mean		.67167
Median		50.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		4.24800
Variance		18.046
Range		19.00
Minimum		40.00
Maximum		59.00
Sum		2033.00

Sumber: Output SPSS 21

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 50,82 dengan range 19 dan total skor sebesar 2033. Median atau nilai tengahnya 50 dan mode atau modusnya sebesar 48. Dilihat dari nilai median dan modusnya dapat diketahui bahwa data cenderung memusat yang artinya data termasuk homogen dan data termasuk simetris. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen

*Quality Control* di Kabupaten Sukabumi, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1 \ 12 + 5 \ 12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,82 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai  $50,82 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan baik. Dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi adalah baik dan hal ini menjawab atas rumusan masalah bagaimana kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*.

#### 4.4.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* dengan responden sebanyak 40 responden.

Tabel 4.37. Analisis Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan  
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	1.000	.810**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	.810**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 21

Output *Correlation* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,810. Artinya hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi adalah **SANGAT KUAT**. Hal ini menjawab atas rumusan masalah Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*?

Tabel 4.38. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
<b>0.80 – 1.000</b>	<b>0,810</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber : data sekunder, diolah 2022

## 2. Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,810^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,6561 \times 100\% = 65,61\%$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 65,61%, sedangkan sisanya sebesar 34,39% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian positif atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, rumusnya:

### a. Mencari $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $40-2 = 38$ . Hasil yang diperoleh adalah 1,6859.

### b. Mencari $t_{\text{hitung}}$

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

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

$$t = 0.810 \frac{40-2}{1-0.810^2}$$

$$t = 0.810 \frac{38}{1-0,6661}$$

$$t = 0.810 \frac{64,8021}{1-0,6661}$$

$$t = 0.810 \times 8,0499$$

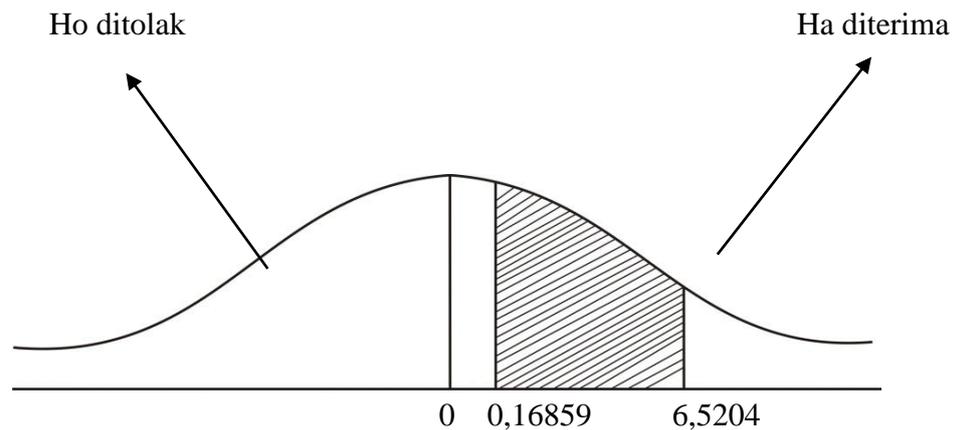
$$t_{\text{hitung}} = 6,5204$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,5204 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6859, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,5204 > 1,6859$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$  atau nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menjawab atas rumusan masalah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control*?

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.4. Kurva Uji Hipotesis Statistik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 54,35 dan skor rata-rata teoritik sebesar 39, dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar  $54,35 > 39$ . Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen - instrumen mengenai motivasi kerja tersebut baik
2. Kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 50,82 dan rata-rata teoritik sebesar 36, dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar  $50,82 > 36$ . Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen – instrumen kinerja karyawan tersebut baik.
3. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan Kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini: Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,810$ , artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* di Kabupaten Sukabumi sudah baik, maka dari itu harus dipertahankan agar motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan efek yang positif sehingga akan menjadikan hasil kerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan variabel motivasi kerja (X) yang lemah yaitu pada indikiator “Kebutuhan Akan Rasa Aman” pada sub indikator ”Merasa tenang manghadapi kesulitan dalam bekerja”, perusahaan harus memperhatikan pada setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya agar diberikan motivasi atau dorongan yang lebih baik lagi.

3. Berdasarkan variabel Kinerja (X) yang lemah yaitu pada indikiator “Target” pada sub indikator “Peningkatan kualitas kerja”, perusahaan harus lebih aktif mengarahkan karyawan untuk lebih berinisiatif tinggi dalam mematuhi semua aturan kerja, perusahaan juga bisa mengapresiasi karyawan yang berinisiatif tinggi dengan memberikan penghargaan-penghargaan agar bisa memotivasi karyawan lain. Karyawan juga disarankan untuk lebih menyadari betapa pentingnya kualitas kerja dalam menyelesaikan tugas karena itu juga salah satu aspek yang dinilai dalam penilaian kerja oleh perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2017). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Badriyah Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bintoro, G. dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Byars, Lloyed L., Rue, Leslie W. (2018). *Human Resource Management: Theory and Practice. First Edition*. England. Published by Pumark Nigeria Limited
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management 14<sup>th</sup> Edition*. England. Published by Pearson Education.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Manajemen Personalia*. Edisi keenam PT Gelora Aksara Pratama.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya

- \_\_\_\_\_. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. PT. Buku Seru
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia*. *Jurnal Ilmiah*, Vol. 17.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Karyawan; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Snell, Scott & Bohlader, George. (2016). *Principles of Human Resources Management. Fifteenth Edition*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Swanepoel, Ben. (2014). *Management Human Resource*, New York: McGraw Hill

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Zameer, H. A. (2017). *The Impact of Motivasion on The Employee's Performance in Beverage Industri of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accountin, Finance and Management Science*, E-ISSN:2225-8329, P-ISSN:2308- 0337.

### **Jurnal**

Davoudi, S. M., Allahyari, M. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs in Manufacturing Companies. American Journal of Industrial and Business Management*.

### **Jurnal Penelitian Terdahulu**

Mahardika, Reza. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk*. eJournal.ub.ac.id.

Kurniawati Rahayu, Sri. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia*. Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

Lisma, Nur. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Ambassador Garmindo*. [Online], tersedia di : eJournal.bsi.ac.id [e-ISSN 2550-0791].

Puspita Dewi, Dian. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi Workshop PT. Krakatau Steel*. Journal.unpak.ac.id Vol 7 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

Wijaya, Nina Ayu. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Bhirawa Steel Surabaya*. eJournal.unristtomohon.ac.id Vol 3 [e-ISSN 2550-0791].

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulana Hasan  
Alamat : Kp. Babakan Mulya RT/ RW 03/03 Desa  
Lebaksari Kecamatan Parakansalak Kabupaten  
Sukabumi  
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 29 Juni 1998  
Umur : 23 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Parakansalak 1  
• SMP : Mts Al Intidhom  
• SMA : SMA Negeri 1 Parakansalak  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 15 Mei 2022

Peneliti,

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Angket Penelitian Motivasi Kerja

### **Angket Penelitian Motivasi Kerja**

#### **Pengantar**

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi**”. Angket penelitian ini sebagai syarat membuat Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket penelitian ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang terkait dengan motivasi kerja. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu Karyawan PT Semen Jawa (SCG) yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu karyawan yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada angket ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih

Bogor, April 2022

Hormat saya

Peneliti

### Identitas Responden

Status Responden : Karyawan

Nama Karyawan : .....

Tanggal Pengisian : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan dan bobot nilai :

- SS = Sangat Setuju = 5
- ST = Setuju = 4
- RR = Ragu-Ragu = 3
- TS = Tidak Setuju = 2
- STS = Sangat Tidak Setuju = 1

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	ST	RR	TS	STS
1	Perusahaan memenuhi kebutuhan dasar karyawan					
2	Saya bekerja agar dapat hidup layak;					
3	Saya tidak mengeluh dengan segala tugas yang ada					
4	Perusahaan memberikan pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental					
5	Saya merasa tenang menghadapi kesulitan dalam bekerja					
6	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
8	Saya memiliki inisiatif yang baik					
9	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
10	Saya mendapatkan status ataupun perhatian dari rekan kerja					
11	Saya selalu diberikan pujian apabila mengerjakan tugas dengan baik					
12	Saya menerima konsekuensi dalam kerja baik sulit maupun mudah					
13	Saya mengerjakan tugas dengan kreatif serta menantang					
14	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja saya					
15	Saya dapat memecahkan masalah dalam bekerja					

## Angket Penelitian Kinerja Karyawan

### Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Quality Control* Kabupaten Sukabumi**”. Angket penelitian ini sebagai syarat membuat Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket penelitian ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang terkait dengan kinerja karyawan. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu Karyawan PT Semen Jawa (SCG) yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu karyawan yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada angket ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih

Bogor, April 2022

Hormat saya

Peneliti

### Identitas Responden

Status Responden : Karyawan  
 Nama Karyawan : .....  
 Tanggal Pengisian : .....

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan dan bobot nilai :

- S = Selalu = 5
- S = Sering = 4
- P = Pernah = 3
- J = Jarang = 2
- TP = Tidak Pernah = 1

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		S	S	P	J	TP
1	Karyawan menjalankan proses yang telah ditentukan					
2	Karyawan meningkatkan kuantitas kerja;					
3	Karyawan bekerja sesuai dengan ketepatan hasil kerja					
4	Karyawan menjalankan kualitas kerja sesuai dengan standard perusahaan					
5	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target					
6	Karyawan memperhatikan jumlah hasil kerja					
7	Karyawan inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaannya					
8	Karyawan tidak menunda pekerjaan					
9	Karyawan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Karyawan melaksanakan semua peraturan yang di tetapkan					
11	Karyawan komitmen dalam berpakaian dalam bekerja;					
12	Karyawan disiplin pada saat jam kerja					

Lampiran 3. Tabulasi Motivasi Kerja

**Motivasi Kerja**

	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
6	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	60
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	55
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	55
9	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5	54
10	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	3	52
11	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	61
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50
15	4	2	1	2	4	4	3	1	4	1	4	3	4	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	58
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	58
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	3	56
21	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	55
22	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	58
23	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	60
24	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	53
25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	58
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	55
27	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	46
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	53
32	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	59
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
35	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	56
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	57
38	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	58
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
40	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54

Lampiran 4. Tablasi Kinerja Karyawan

**Kinerja Karyawan**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	56
7	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	54
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
9	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	48
10	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	44
11	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	51
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
13	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	5	4	40
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55
20	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	54
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	48
22	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
23	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54
24	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	46
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	47
28	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	49
29	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
30	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	49
32	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
33	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
36	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	53
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
38	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	57
39	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	52
40	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	52