

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN

(PT.CIOMAS ADISATWA TANJUNG BINTANG)

SKRIPSI



Oleh :

JANU SETYO ARIFIN
NPM. 1512110476

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 30 April 2019



Janu setyo arifin
NPM. 15110476

HALAMAN PERSETUJUAN

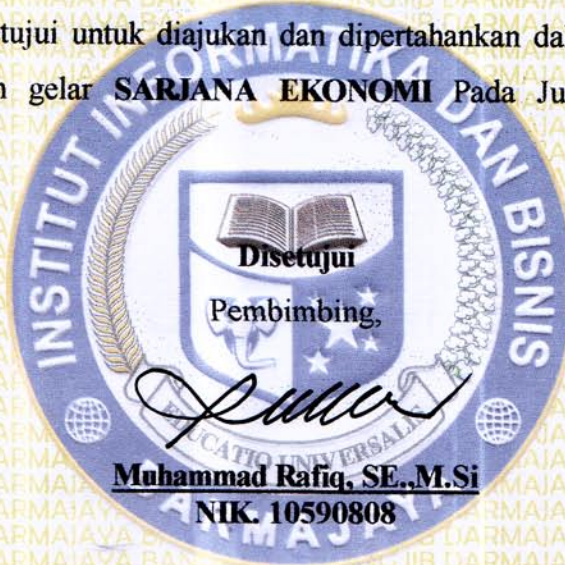
**JUDUL : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT.CIOMAS ADISATWA TANJUNG BINTANG**

NAMA : Janu Setyo Arifin

NPM : 1512110476

JURUSAN : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup
Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN** IBI
Darmajaya



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 15 Maret 2019 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **ANALISIS FAKTOR-FATOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.CIOMAS ADISATWA TANJUNG BINTANG**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : Janu Setyo Arifin

NPM : 1512110476

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **STEFANUS RUMANGKIT,S.E.,M.Sc** **Penguji I**

2. **LINDA SEPTARINA ,Dra.,M.M** **Penguji II**

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IIB Darmajaya

Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan dari pasangan Bapak Sarijo, S.Pd dan Ibu Warsini, S.Pd di Tanjung Bintang, 13 Januari 1997.

Penulis merupakan anak kedua dari 2 bersaudara.

Pendidikan sekolah dasar diselesaikan di SD Negeri 1 Jati Indah, Tanjung Bintang pada tahun 2010.

Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama diselesaikan di Smp Negeri 2 Merebau Mataram pada tahun 2013.

Sekolah Menengah Atas, Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) diselesaikan di SMA Negeri 1 Tanjung Bintang pada tahun 2015.

Pada tahun 2015, Penulis diterima di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Puji Syukur Kupersembahkan Karya Kecilku Ini Teruntuk :
Allah SWT yang senantiasa menjaga dan menuntun serta Nabi Muhammad SAW
sebagai penjunjung ku.

Bapak Sarijo, SP.d dan Ibu Warsini, SP.d yang tercinta yang selalu aku
banggakan, yang selama ini menjaga dan menyayangiku dan mendo'akan
keberhasilanku, serta memberikan dorongan dan motivasi dalam menyusun
laporan ini baik material dan spiritual.

Kakak ku Wahyu Puspita Sari, S.E yang sangat aku cintai dan sayangi serta
keluarga besarku.

Kekasihku “Ani Ferani” yang selalu aku cintai dan aku sayangi, yang memberikan
warna dalam hidupku.

Bapak Yudistira Ardana M.E.,K yang telah memberikan arahan, masukan dan
motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.

Sahabat-sahabatku yang sangat ter the best “Agung Wahyudi, Yudha Riski
Pratama, serta yang lainnya.....”

Teman-temanku khususnya IPTP (ikatan pemuda tugu payung), Odey Wibiyanto,
Irin Novianita, Syahrul Pradana Kusuma, Heri Krisdiyanto, Febri Andrian, Jeki
Hidayat, Nanang Setiawan, Kadek Carita, Esa Bayu Marsetya, Adi Yuliyanto, Adi
Riyanto, Ariyanto, Deni Amali, Dimas Adji Kencana, Hendro Priyono, Stefanus
Hendi Nugroho, Fransiskus Deni Baskoro, Made Yudiana, Hendri, Dina Widya
Indraswari, Febri Maza Yosi, Tiara Widya Lita, dan lain-lain yang tidak bisa saya
sebutkan satu persatu.

Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya

MOTTO

“Juara adalah pecundang yang bangkit dan mencoba
sekali lagi ”

(Dennis Deyoung)

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN

PT.CIOMAS ADISATWA TANJUNG BINTANG

Oleh

JANU SETYO ARIFIN

PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 77 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Sedangkan alat analisis yang digunakan yaitu analisis faktor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebagai berikut: Faktor yang paling tinggi berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah faktor penghargaan 16 karyawan dengan persentase 20,77%, kompensasi 5 karyawan dengan persentase 6,4%, hubungan kerja 11 karyawan dengan persentase 20,77%, kondisi lingkungan kerja 12 karyawan dengan persentase 15,58%, dan pengembangan karir 7 karyawan dengan persentase 9,09% .

Kata kunci: Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

ANALYSING WORK MOTIVATION FACTORS IN CIOMAS ADISATWA LTD TANJUNG BINTANG

By

JANU SETYO ARIFIN

Ciomas Adisatwa Ltd., Tanjung Bintang always tries to improve the work motivation. The objective of this research was finding out the factors affecting the work motivation. The type of this research was the descriptive research through the quantitative approach. The variable used in this research was the work motivation. The population of this research was 77 employees. The data collecting technique used this research was distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research was the factor analysis.

The result of this research showed that the highest factor affecting the work motivation improvement was (1) the award seen on 16 employees choosing the award factor by 20.77%; (2) the compensation seen on 5 employees choosing the compensation factor by 6.4%; (3) the work relations seen on 11 employees by 20.77%; the working environment conditions seen on 12 employees choosing the working environment conditions by 15.58%; and, the career development seen on 7 employees choosing the career development by 9.09%.

Keywords: Work Motivation Factors



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 RumusanMasalah	7
1.3 RuangLingkupPenelitian	7
1.3.1RuangLingkupSubjekPenelitian	7
1.3.2RuangLingkupObjekPenelitian	8
1.3.3RuangLingkupTempatPenelitian	8
1.3.4 RuangLingkupWaktuPenelitian.....	8
1.3.5 RuangLingkup Ilmu Pengetahuan	8
1.4 TujuanPenelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8

1.5.1 Bagi Peneliti	8
1.5.2 Bagi Institusi.....	9
1.5.3 Bagi Selanjutnya.....	9
1.6 SistematikaPenulisan.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori –teori Motivasi.....	11
2.1.1 Teori Motivasi Isi	11
2.1.2 Teori Motivasi Proses	15
2.2 Motivasi Kerja.....	17
2.3 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.5 Metode Motivasi	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Kerangka Pemikiran.....	22

BAB III METODEODOLOGI PENELITIAN

3.1 JenisPenelitian.....	23
3.2Sumber Data.....	23
3.2.1 Data Primer	23
3.2.2 Data Sekunder	23
3.3Metode Pengumpulan Data	24
3.4 Populasi Dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Definisi Operasional.....	26
3.6 UjiPersyaratanInstrumen.....	26
3.6.1 UjiValiditas	26
3.6.2 UjiReliabilitas	27
3.7 Metode Analisis Data.....	28

3.7.1 Analisis Deskriptif	28
3.7.2 <i>Analiting</i> dan Interpretasi.....	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	31
4.1.1 Deskripsi Objek Peneleitian.....	31
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	33
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	40
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	40
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	42
4.3 Hasil Analisis Data	43
4.3.1 Analisis Deskriptif	43
4.3.2 <i>Analisting</i> dan Intrepretasi	44
4.4 Pembahasan.....	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL**HALAMAN**

Tabel 1.1 Jumlah Gaji Karyawan.....	5
Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu	21
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan	25
Tabel 3.2DefinisiOperasionalVariabel.....	26
Tabel 3.3Interpretasi nilai r Alpha Indeks Korelasi	28
Tabel 4.1 KarakteristikRespondenBerdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 KarakteristikRespondenBerdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3 KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikan	32
Tabel 4.4 HasilJawabanResponden Faktor Kompensasi	33
Tabel 4.5 HasilJawabanResponden FaktorHubungan Kerja.....	34
Tabel 4.6 HasilJawabanResponden Faktor Kondisi Lingkungan Kerja	36
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Faktor Penghargaan.....	37
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Faktor Pengembangan Karir	38
Tabel 4.9 HasilUjiValiditas Faktor Kompensasi	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Faktor Hubungan kerja.....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Faktor Kondisi Lingkungan Kerja	41
Tabel 4.12Hasil Uji Validitas Faktor Penghargaan.....	41
Tabel 4.13Hasil Uji Validitas Faktor Pengembangan Karir	41
Tabel 4.14 Tabel Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	42
Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.16Tabel Hasil Nilai Tingkat Pencapaian Responden.....	43
Tabel 4.17Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Kompensasi	45
Tabel 4.18Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Hubungan Kerja.....	47
Tabel 4.19Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Kondisi Lingkungan Kerja..	49
Tabel 4.20Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Penghargaan.	51
Tabel 4.21 Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Pengembangan Karir	53

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** :KuesionerPenelitian
- Lampiran 2** :Karakteristik Responden
- Lampiran 3** :Analisis Deskriptif dan Hasil Jawaban Responden
- Lampiran4** : Hasil Uji Validitas
- Lampiran5** : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran6** :Absensi Karyawan

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillahirobbil 'alamin, saya bersyukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang serta senantiasa mencurahkan Rahmat dan Hidayah kepada hamba-Nya sehingga penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga keselamatan dan kesejahteraan senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memandu dan memberi pedoman bagi umat manusia untuk menuju jalan kebenaran di dunia dan akhirat (Aamiin).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Atas bantuan, bimbingan serta dorongan yang diberikan kepada penulis. Maka dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku ketua jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
3. Bapak Muhammad Rafiq, SE.,M.Si selaku pembimbing skripsi.
4. Seluruh dosen jurusan Manajemen IIB Darmajaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktek.
5. Kedua orang tua yang paling aku sayangi dan cintai Bapak Sarijo, SP.d dan Ibu Warsini, SP.d beserta Kakaku Wahyu Puspita Sari S.E. Yang telah banyak membiayai pendidikan ku dari kecil hingga dewasa serta memberikan nasehat-nasehat positif dan semangat.
6. Pasanganku Ani Ferani yang senantiasa memberikan do'a, motivasi dan semangat yang tak pernah lelah.

7. Sahabat-sahabatku yang sangat ter the best Agung Wahyudi, Yudha Riski Pratama, serta yang lainnya..... yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan, Jeki Hidayat, Nanang Setiawan, Kadek Carita, Esa Bayu Marsetya, Adi Yuliyanto, Adi Riyanto, Ariyanto, Dimas Adji Kencana, Febri Andrean, Hendro Priyono, Stefanus Hendi Nugroho, Fransiskus Deni Baskoro, Made Yudiana, Hendri, Dina Widya Indraswari, Febri Maza Yosi, Tiara Widya Lita, dan lain-lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatuan masih banyak lagi yang nggak bisa saya sebutin satu per satu.
9. Almamater tercinta, IIB Darmajaya yang dengan ikhlas memberikan kesempatan untuk penulis menggali ilmu.

Dan segala keterbatasan saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan dan penyusunan skripsi. Untuk itu saran dan kritik yang *konstruktif* dari semua pihak saya harapkan demi perbaikan dan peningkatan Skripsi ini.

Akhirnya, saya hanya bisa mendo'akan, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan-kebaikan mereka selama ini, Amin.

Wa'alaikum salam wr.wb

Bandar Lampung, 08 April 2019

Penulis

Janu Setyo Arifin
NPM. 1512110476

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi akan sulit dijalankan secara maksimal.

Pada dasarnya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Untuk tercapainya sebuah organisasi yang baik, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin (Kadarisman, 2012). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005). Kadarisman (2012) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Setiap organisasi mengharapkan setiap karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas untuk pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan pernyataan Merihot (2003) (Dalam Marliani, 2015) motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong

perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya sesuatu organisasi yang baik. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi (Hasibuan, 2012).

Pimpinan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para pekerja akan berbeda sesuai dengan tingkatan pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang terdidik dan secara ekonomi berkecukupan, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antar karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan Marliani (2015;220). Motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan-keinginan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko 1999). Motivasi pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melakukan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Dengan

memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walaupun tanpa pengawasan dari atasan.

PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi pada bidang pembesaran ayam petelur yang bergerak di bidang industri peternakan, dan perdagangan serta pendistribusian produk perusahaan kepada pasar lokal seperti wilayah Lampung, Jambi, Palembang, Bengkulu, Padang serta daerah lain di Indonesia. PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang beroperasi sebagai anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perusahaan didirikan pada 2 februari tahun 1993 dan memiliki kantor pusat di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini dikenal memiliki pasar yang luas. PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang juga dikenal sebagai salah satu perusahaan yang mampu memenangkan persaingan di industrinya, meskipun banyak yang muncul perusahaan-perusahaan lain sebagai pesaing baru. Peneliti merasa ada hal yang menarik untuk meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang ternyata belum berhasil memberikan hasil yang baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul mengenai permasalahan yang ada di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara prasurvey dengan HRD dan beberapa karyawan, masalah tersebut seperti tingginya beban kerja yang dikerjakan, selain itu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti karyawan terlambat masuk kerja dan pada tahun 2017 karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dengan rata-rata 3,75% perbulan. Menurut manajer HRD karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja,

karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu setelah datang terlambat ketempat kerja karyawan juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga pekerjaan banyak yang tertinggal. Sepertidalam memberikan pakan pada ayam, membersihkan kandang, mencuci galon air minum untuk ayam, dll.Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Nadia dkk (2013) yang menyatakan bahwa penurunan motivasi kerja karyawan dapat diketahui dari ketidakhadiran karyawan. Karena setiap perusahaan memiliki SOP untuk menjalankan kegiatan yang ada dalam perusahaan agar berjalan dengan baik. Pelanggaran tersebut merupakan tindakan yang menyalahi aturan SOP (*Standar Operating Procedur*).PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang tentunya ingin memperbaiki masalah yang terjadi agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.Dalam hal ini ada beberapa faktor yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir.

Kompensasi yangdiberikanolehperusahaanyaitugajipokok,tunjangan-tunjangan serta insentiflainnya, karena kompensasi ini sangat penting karena ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan akan meningkatkan motivasi kerjanya sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan perusahaan. Berikut ini adalah daftar gaji yang diterima karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang

TABEL 1.1Jumlah Gaji Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	Rp. 5.250.000
2	Bagian Sumber daya manusia	Rp. 3.600.000
3	Bagian Pembayaran	Rp. 3.600.000
4	Bagian Teknik	Rp. 4.000.000
5	Bagian Keuangan	Rp. 4.000.000
6	Bagian Logistik	Rp. 3.600.000
7	Bagian Pemasaran	Rp.3.600.000
8	Bagian Kontrol Kualitas	Rp. 3.600.000
9	Bagian Operator Gudang	Rp. 2.100.000
10	Bagian Operator Kandang	Rp. 2.100.000

Sumber : PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang

Dan bentuk tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya.

Hubungan kerja yang meliputi hubungan antara sesama karyawan, bawahan dan atasan. Hubungan kerja yang terjadi di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan ternyata memiliki hubungan yang kurang baik, sering terjadi konflik antar karyawan dan atasan. Padahal faktor hubungan kerja ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan disebuah perusahaan akan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerjanya, karyawan akan merasa betah dalam bekerja ketika memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun kepada atasan.

Kondisi lingkungan kerja meliputi keadaan sekitar tempat kerja, serta fasilitas yang diberikan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang ada di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang dalam keadaan cukup baik, karena keadaan lingkungan terbilang cukup aman dan nyaman bagi para karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, dan ada beberapa fasilitas keamanan kesehatan seperti bahan kimia yang melindungi para pekerja agar tidak mudah tertular virus berbahaya dari hewan. Serta ada tempat untuk beristirahat dan beribadah didalam lingkungan perusahaan. Dengan keadaan lingkungan yang baik aman dan nyaman akan membuat para pekerja dapat bekerja dengan baik.

Penghargaan ini merupakan faktor motivasi bagi karyawan, karena dengan penghargaan ini karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Penghargaan yang biasa diberikan kepada karyawan biasanya berupa pujian dan bonus yang diberikan oleh atasan jika ada karyawan dapat bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Pengembangan karir faktor ini merupakan faktor motivasi bagi karyawan, karena pengembangan karir akan mampu memberikan harapan yang akan menciptakan kepuasan yang tinggi dari karyawan jika dapat mencapainya. Pengembangan karir yang ada di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung bintang berupa kenaikan pangkat perkepalan bagian. Misalnya pada karyawan di bagian pemasaran yang awal pekerjaannya bertindak untuk memasarkan ayam ke luar daerah, jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan pantas untuk menduduki posisi kepala bagian pemasaran maka karyawan tersebut akan di promosikan untuk menjadi kepala bagian pemasaran.

Sejalan dengan bertambah besar dan kompleksnya organisasi, maka persaingan antar instansi atau perusahaan semakin ketat. Dengan adanya persaingan tersebut setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang berpendidikan serta ahli dibidangnya dalam menggunakan teknologi. Karena

pada dasarnya kemampuan, pendidikan, keahlian tidak akan ada artinya jika tanpa dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Dengan motivasi diharapkan karyawan mampu mengerjakannya dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat luasnya pembahasan mengenai motivasi dalam penelitian ini serta terbatasnya waktu dan tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dari tujuan. Penelitian ini hanya berfokus pada seberapa besar faktor kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetap PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang. Dari variabel tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana Faktor-faktor motivasi kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap di PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi kerja karyawan tetap PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian iniperusahaan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang yang beralamtkan di Jatibaru, Tanjung Bintang, Lampung Selatan, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 s/d bulan Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang motivasi kerja karyawan di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Untuk menyelesaikan perkuliahan dan mencapai gelar sarjana ekonomi serta menanbah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah.

1.5.2 Bagi Institusi

Penelitian ini dapat menambah referensi perpustakaan mata kuliah sumber daya manusia, dan hasil penelitian diharapkan dapat membantu memberikan masukan tentang motivasi kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini latar belakang masalah faktor-faktor motivasi kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang. ruang lingkup, perumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari responden dan variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan adapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-teori Motivasi

Munandar (Dalam Marliani 2015) membatasi teori motivasi dalam delapan teori motivasi. Empat teori merupakan motivasi isi, yang meliputi teori kebutuhan, teori eksistensi-realasi-pertumbuhan, teori dua faktor, dan teori motivasi berprestasi, empat teori lainnya merupakan motivasi proses yang meliputi teori pengukuhan, teori tujuan, teori *expectancy*, dan teori *equity*.

2.1.1 Teori Motivasi Isi

1) Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow merupakan teori motivasi kerja yang paling puas. Menurut Maslow, kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Ada lima kelompok kebutuhan menurut Maslow yaitu fisiologis, rasa aman, sosial harga diri dan aktualisasi diri.

Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan individu terdiri dari suatu hierarki atau tingkatan yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang dibutuhkan agar kelangsungan hidup seseorang dapat bertahan. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan primer. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat.

b) **Kebutuhan Keamanan (*Security*) dan Keselamatan (*Safety*)**

Kebutuhan akan keamanan dan ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan selama melakukan pekerjaan.

c) **Kebutuhan Sosial**

Manusia adalah makhluk sosial, karyawan membutuhkan koneksi dengan orang lain untuk diterima sebagai bagian dari orang lain.

d) **Kebutuhan Penghargaan**

Apresiasi atas hasil pekerjaannya selama ini menjadi suatu kebutuhan seseorang agar mampu mendorong peningkatan kemampuan dirinya dalam bekerja.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin seseorang.

2) **Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan**

Teori eksistensi (*existence*), relasi (*relatedness*), pertumbuhan (*growth needs*) dikembangkan oleh Alderfer. Teori ini memodifikasi dari teori taat tingkat kebutuhan dari Maslow. Alderfer mengelompokkan kebutuhan dalam tiga kelompok yaitu sebagai berikut.

a) **Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*)** yaitu kebutuhan akan substansi material seperti keinginan memperoleh makanan, air, perumahan, uang, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologi dan kebutuhan rasa aman dari Maslow.

b) *Kebutuhan Hubungan (Related Needs)* yaitu kebutuhan membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan penghargaan (*esteem*) dari Maslow.

c) *Kebutuhan Pertumbuhan (Growth Needs)* yaitu kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Kebutuhan aktualisasi diri juga mencakup dari kebutuhan harga diri dari Maslow. Menurut Alderfer jika kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat dipuaskan individu merasa kembali pada usaha memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah. Hal tersebut dinamakan *frustration-regression*. Teori eksistensi, relasi, pertumbuhan dari Maslow dan Alderfer tidak mencerminkan adanya kebutuhan yang mengarah pada motivasi kerja yang proaktif ataupun reaktif.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor disebut juga teori *hygiene*-motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg. Menurut Herzberg manusia mempunyai dua kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk menghindari diri dari rasa sakit dan kebutuhan hidup untuk tumbuh, berkembang dan belajar. Karena itulah Herzberg memisahkan anatar dua faktor kebutuhan yaitu faktor-faktor iklim baik (*hygiene*) dan faktor-faktor motivator.

Faktor iklim baik (*hygiene*) merupakan faktor yang terdapat disekeliling pekerjaan yang dapat mencegah timbulnya sikap kerja yang tidak bergairah. Dalam penelitian ini terdapat tiga faktor yang termasuk faktor iklim baik yaitu kompensasi, hubungan kerja dan kondisi fisik kerja. Faktor kompensasi menyangkut pemberian gaji langsung berupa gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan. Faktor kondisi lingkungan kerja meliputi faktor suasana yaitu suasana kerja yang aman dan

menyenangkan, tata bangunan yang meliputi kenyamanan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan, serta fasilitas kerja yang dapat membantu berlangsungnya pekerjaan serta fasilitas kesehatan. Faktor hubungan kerja menyangkut kegiatan timbale balik saling membantu dan hubungan erat dalam pemberian dorongan dan semangat kerja, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta tersedia waktu dari atasan untuk berkonsultasi.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator yang merupakan faktor yang terdapat dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor motivator yang digunakan dalam penelitian ini mencakup faktor penghargaan dan pengembangan karir. Faktor penghargaan meliputi sikap-sikap penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahannya atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan faktor pengembangan karir yang sesuai dengan potensi atau prestasi kerja karyawan.

4) Teori Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation*)

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. Teori kebutuhan dari McClelland tidak hanya meneliti kebutuhan untuk berprestasi, tetap juga meneliti kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan berafiliasi/berhubungan.

Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi sekaligus akan memiliki motivasi kerja yang proaktif. Adapun yang memiliki ketiga macam kebutuhan dalam tingkat yang rendah memiliki corak motivasi kerja yang reaktif.

McClelland *theory of needs* memfokuskan pada tiga hal berikut:

- a) Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.
- b) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- c) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing.

2.1.2 Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses meliputi teori pengukuhan, teori tujuan, teori *expectancy* dan teori *equity*.

1) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini berkaitan dengan teori belajar *operant conditioning* dari Skinner. Teori ini memiliki dua aturan pokok yaitu aturan yang berkaitan dengan perolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok yang berkaitan dengan pernghilangan jawaban-jawaban yang salah, misalnya pembayaran gaji tenaga kerja dilaksanakan dalam interval waktu yang berlansung secara teratur dengan jadwal periodik yang teratur (bulanan, harian).

2) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Locke yang menjelaskan hubungan antara niat dan perilaku. Penetapan tujuan dapat ditemukan dalam teori motivasi harapan, individu menetapkan sasaran pribadi yang ingin dicapai. Sasaran pribadi memiliki nilai kepentingan pribadi (*valance*)

yang berbeda-beda. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri. Misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang bercorak lebih reaktif (tanggap) pada saat diberi tugas untuk menetapkan sasaran-sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, ia akan merasa memiliki ikatan terhadap usaha mencapai tujuan tersebut tidak terlalu besar.

3) Teori Harapan (*Epectancy*)

Teori harapan dikembangkan oleh Vroom, Porter, dan Lawler. Model harapan dari Lawler adalah besar kecilnya motivasi seseorang.

Teori ini didasarkan pada 3 komponen yaitu:

- a. Harapan (*Eceptancy*) adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*Valance*) merupakan nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu.
- c. Pertautan (*Instrumentality*) yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

4) Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Menurut Adams, jika seseorang melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji/penghasilan ia akan memikirkan hal-hal yang diberikan perusahaan pada pekerjaannya (masukan) dan hal-hal yang merak terima untk keluaran kerjanya. Masukan merupakan segala sesuatu yang dianggap oleh tenaga kerja sebagai yang pantas menerima imbalan. Misalnya, jumlah jam kerja dan pengalaman kerja sebelumnya. Keluaran adalah segala jenis hal yang dipersepsikan orang sebagai imbalan terhadap upaya yang diberikan seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan.

2.2 Motivasi kerja

Motivasi merupakan kebutuhan seseorang agar dapat memberikan dorongan untuk mencapai kepuasan yang diterima seseorang tersebut. Memotivasi dalam suatu pekerjaan adalah hal yang penting karena dapat memberikan hasil atau prestasi yang baik untuk mencapai keinginan yang dicapai.

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Mc. Donald (dalam Soemanto, 2007) menyatakan bahwa motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandakan dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.

Orang-orang yang sukses dalam bekerja adalah orang yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang memiliki keterampilan maka itu artinya seseorang itu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menguasai keterampilan tersebut. Sedangkan seseorang yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat maka seseorang itu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan luar biasa.

Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan yang memicu perubahan energi menggerakkan seseorang dalam dirinya untuk bekerja secara efektif agar dapat mencapai sebuah tujuan organisasi.

2.3 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Rivai (Dalam Marliani, 2015) aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Rasa aman dalam bekerja

Dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan.

b. Gaji yang adil dan kompetitif

Gaji yang di rasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka di harapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat.

c. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian suhu udara ruangan kerja dalam kondisi baik, dan fasilitas-fasilitas yang ada dapat menunjang kelancaran jalannya pekerjaan.

d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Pemberian penghargaan pada karyawan atas apa yang telah dicapai. Misalnya dengan pemberian bonus, Dan manajer memperlakukan karyawan dengan adil.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penelitian ini adalah dari teori dua faktor milik Herzberg dalam penelitian Devi Ayuria (2002) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Faktor ini termasuk faktor iklim baik (*hygiene*) yang dipengaruhi oleh variabel gaji yang diberikan oleh perusahaan yaitu gaji pokok, tunjangan-tunjangan serta insentif lainnya yang berupa materi. Kompensasi dikategorikan dalam faktor iklim baik karena gaji hanya digunakan untuk mencegah ketidakpuasan dalam diri karyawan.

2. Hubungan Kerja

Faktor hubungan kerja ini juga merupakan faktor iklim baik (*hygiene*) yang meliputi hubungan antara sesama karyawan, bawahan dan atasan. Faktor ini tidak memperbesar kepuasan kerja, namun ketiadaan atau berkurangnya faktor ini akan menciptakan ketidakpuasan pada diri karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja

Faktor kondisi fisik kerja ini merupakan faktor iklim baik (*hygiene*). Kondisi fisik kerja meliputi keadaan sekitar tempat kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan. Kondisi fisik kerja merupakan hal yang tidak dapat secara langsung memuaskan karyawan secara total, tetapi dengan keadaan lingkungan yang baik aman dan nyaman akan membuat para pekerja dapat bekerja dengan baik.

4. Penghargaan

Faktor penghargaan ini merupakan faktor motivasi bagi karyawan, karena dengan penghargaan ini karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

5. Pengembangan karir

Faktor ini merupakan faktor motivasi bagi karyawan, karena pengembangan karir akan mampu memberikan harapan yang akan menciptakan kepuasan yang tinggi dari karyawan jika dapat mencapainya.

2.5 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) ada dua metode motivasi yaitu:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi secara material ataupun nonmaterial yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi secara langsung dapat berupa ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas pendukung untuk menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan merasa senang, betah, dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin yang baik, ruangan kerja nyaman dan tenang, penempatan yang tepat dan lain-lain sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan salah satu bahan acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya telah mengkaji tentang variabel yang akan teliti oleh peneliti. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk digunakan sebagai acuan dan bahan penelitian. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

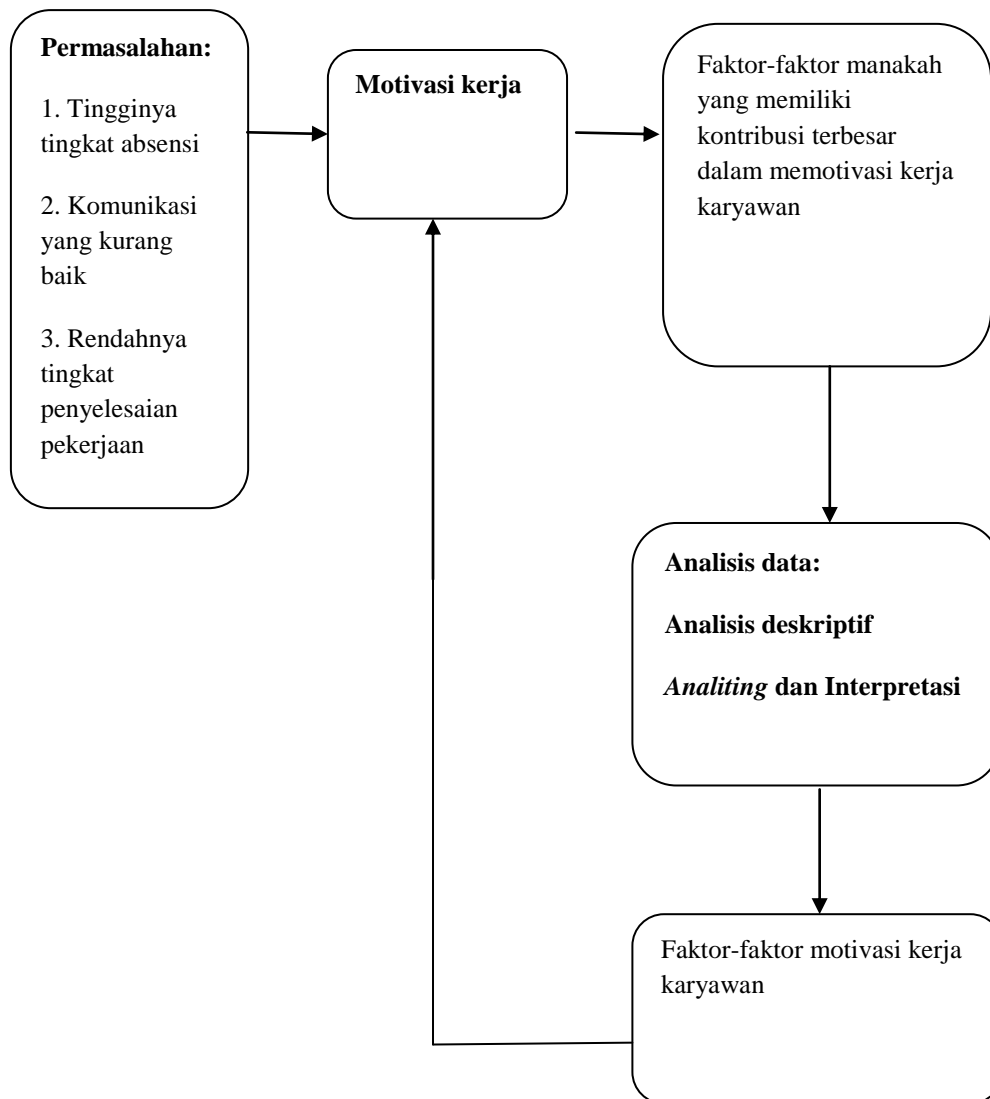
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Putri Nadia kurnia dkk (2013)	Penggunaan <i>expectancy theory</i> dalam upaya mengukur motivasi kerja karyawan di PDAM X	Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dapat mempengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja.
2	Azlen evizal (2012)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada bagian umum secretariat daerah pemerintahan kabupaten Rokan Hilir	Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dapat mempengaruhi tingkat motivasi pegawai.
3	Arindha A. (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam	Motivasi kerja, faktor internal dan eksternal	Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor promosi jabatan ditinjau dari

		promosi jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo		faktor internal dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja
--	--	--	--	---

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan sifat atau karakteristik dari suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah aktual dan peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut (Juliansyah, 2017). Penelitian deskriptif ini digunakan karena peneliti ingin mendeskriptifkan atau menggambarkan suatu kondisi yang sedang terjadi yang nantinya akan dianalisa menggunakan rumus *analiting* dan interpretasi untuk mencari hasil dari penelitian ini.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Sebagai data primer dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang dibagikan oleh penulis kepada karyawan di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

3.2.2 Data Sekunder

Sebagai data skunder dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang, yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, jumlah pegawai, data absensi karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini metode survey dengan teknik kuesioner (Angket) Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang ada kaitannya dengan faktor-faktor motivasi kerja di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang. Dan skala untuk pengukuran penelitian ini likert. Menurut Akdon (2017,20) skala likert adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala likert yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Akdon (2017, 37) populasi adalah wilayah generaliasasi yang terdiri atas objek/subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan tetap PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Total Sampling*. Menurut Juliyansyah (2017,148) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang yaitu sebanyak 77 karyawan.

TABEL 3.1 JUMLAH KARYAWAN TETAP PT.CIOMAS ADISATWA TANJUNG BINTANG 2017

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	Bagian Sumber daya manusia	3
3	Bagian Pembayaran	4
4	Bagian Teknik	7
5	Bagian Keuangan	5
6	Bagian Logistik	9
7	Bagian Pemasaran	11
8	Bagian Kontrol Kualitas	7
9	Bagian Operator Gudang	11
10	Bagian Operator Kandang	19
Total Karyawan Tetap		77

Sumber : PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang

3.5 Definisi Operasional

Menurut Juliyansyah (2017) definisi oprasional adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator). Dari suatu konsep/variabel.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (z)	Menurut Rivai (2005) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	Motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa peluang untuk naik jabatan kepada karyawan PT.Ciomas adisatwa tanjung bintang	1. Kompensasi 2. Hubungan kerja 3. Kondisi lingkungan kerja 4. Penghargaan 5. Pengembangan karir	Likert

3.6 Uji Persyaratan Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner. Menurut Juliyansyah (2013) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pernyataan kuesioner adalah *Correlation Product Moment* dari Karl Pearson (validitas isi/*content validity*). Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel yang dimaksud, selanjutnya akan dibandingkan r_{tabel} dan r_{hitung} .

Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Instrument dikatakan valid jika mempunyai nilai korelasi signifikansi korelasi r dari 95% atau $\alpha = 0,05$.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila Probabilitas (Sig) \leq Alpha atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka, Instrumen **Valid**

Apabila Probabilitas (Sig) \geq Alpha atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka, Instrumen **Tidak valid**

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Juliyansyah (2017) reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian skor tiap item

σ^2 = varians total

Selanjutnya untuk menginteprestasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.3 Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2008)

3.7 Metode Analisis Data

3.71 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata (*mean*), skor total, dan tingkat

pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{\text{skor tertinggi}} \times 100\%$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban reponden

Arikunto (2002) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden TCR dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

Presentase pencapaian TCR : Kriteria

90%-100% : Sangat baik

80%-89,99% : Baik

65%-79,99% : Cukup Baik

55%-64,99% : Kurang Baik

0%-54,99% : Tidak Baik

3.7.2 Analiting dan Interpretasi

Langkah ini adalah menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami. Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi digunakan patokan nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) dengan menggunakan skala dari Anas Sudijono (Dalam Ayunintyas,2014). Pedoman dalam menentukan kriteria atau kalsifikasi yaitu:

- a. Di atas $Mi + 1,5SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \text{ s.d } \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup memotivasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 Sdi$ = tidak memotivasi

keterangan :

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah upaya menampilkan data agar tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	55	71,4%
2	Perempuan	22	28,6%
	Total	77	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tertinggi yaitu laki-laki, artinya jumlah responden PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang di dominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 55 atau 71,4% dan karyawan perempuan sebanyak 22 atau 28,6%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	26-30	34	44,2%
2	31-35	13	16,9%
3	36-40	30	39,0%
	Total	77	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia tertinggi yaitu 26-30 tahun artinya, karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 34 atau 44,2% sedangkan karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 13 atau 16,9% dan karyawan yang berusia 35-40 tahun sebanyak 30 atau 39,0%.

Tabel 4.3
Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	43	55,8%
2	D3	7	9,1%
3	S1	27	35,1%
	Total	77	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA sebanyak 43 atau 55,8% D3 sebanyak 7 atau 9,1% dan S1 sebanyak 27 atau 35,1%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban responden mengenai kuisisioner yang disebar kepada 77 karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Faktor Kompensasi

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi dengan kompensasi yang diberikan karena sesuai dengan kinerja	18	23,4	52	67,5	7	9,1	0	0	0	0
2	Saya termotivasi karena kompensasi yang diberikan tepat waktu	24	31,2	51	66,2	2	2,6	0	0	0	0
3	Saya termotivasi karena kompensasi yang diberikan	36	46,8	41	53,2	0	0	0	0	0	0

	sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah					
--	--	--	--	--	--	--

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kuisisioner faktor kompensasi yang diajukan kepada 77 karyawan. Pernyataan nomor tiga mengenai saya termotivasi karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah tersebut mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 36 orang atau 46,8% sedangkan pernyataan nomor satu mengenai saya termotivasi dengan kompensasi yang diberikan karena sesuai dengan kinerja mendapat respon yang rendah dengan jawaban sangat setuju 18 orang atau 23,4%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Faktor Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi karena atasan sering memberikan pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan	21	27,3	48	62,3	8	10,4	0	0	0	0
2	Saya termotivasi karena atasan selalu memberikan	26	33,8	43	55,8	8	10,4	0	0	0	0

	kritik dan saran agar lebih maju								
3	Rekan kerja selalu membantu saya saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	25 32,5	44 57,1	8 10,4	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai hubungan kerja yang diajukan kepada 77 karyawan, pernyataan nomor dua mengenai saya termotivasi karena atasan selalu memberikan kritik dan saran agar lebih maju mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 26 orang atau 33,8% sedangkan pernyataan nomor satu mengenai saya termotivasi karena atasan sering memberikan pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju 21 orang atau 27,3%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Faktor Kondisi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan	13	16,9	49	63,6	15	19,5	0	0	0	0
2	Saya ternotivasi karena perusahaan memberikan fasilitas yang layak untuk membantu karyawan dalam kelancaran tugas	12	15,6	57	74,0	8	10,4	0	0	0	0
3	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja	33	42,9	40	51,9	4	5,2	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kondisi fisik kerja yang diajukan kepada 77 karyawan, pernyataan nomor tiga mengenai lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 33 orang atau 42,9% sedangkan pernyataan no dua mengenai saya termotivasi karena perusahaan memberikan fasilitas yang layak untuk membantu karyawan dalam kelancaran tugas dan pernyataan nomor satu mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju 12 orang atau 15,6%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Faktor Penghargaan

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi karena pendapat saya selalu di hargai oleh atasan	9	11,7	53	70,1	14	18,2	0	0	0	0
2	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin	11	14,3	55	71,4	11	14,3	0	0	0	0

3	Pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai dapat memotivasi dalam bekerja	31 40,3	42 54,5	4 5,2	0 0	0 0
----------	---	---------	---------	-------	-----	-----

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai penghargaan yang diajukan kepada 77 karyawan, pernyataan nomor tiga mengenai pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai dapat memotivasi dalam bekerja mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 31 orang atau 40,1% sedangkan pernyataan nomor satu mengenai saya termotivasi karena pendapat saya selalu di hargai oleh atasan mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju 9 orang atau 11,7%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Faktor Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan karir	22	28,6	44	57,1	11	14,3	0	0	0	0

2	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	24 31,2	48 62,3	5 6,5	0 0	0 0
3	Saya meningkatkan keahlian dalam bekerja agar dipromosikan oleh perusahaan	36 46,8	32 41,6	9 11,7	0 0	0 0

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai pengembangan karir yang diajukan kepada 77 karyawan, pernyataan nomor tiga mengenai saya meningkatkan keahlian dalam bekerja agar dipromosikan oleh perusahaan mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 36 orang atau 46,8% sedangkan pernyataan nomor satu mengenai saya termotivasi karena perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju 22 orang atau 28,6%.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *product moment*. Dengan penelitian ini perhitungan validitas menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau nilai $(sig) \leq 0,05$ maka instrument valid

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ atau nilai $(sig) \geq 0,05$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,511	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,637	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,658	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas faktor kompensasi sebanyak 3 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,697	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,684	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,768	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas faktor hubungan kerja sebanyak 3 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor hubungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kondisi Lingkungan Kerja

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,641	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,586	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,730	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas faktor hubungan kerja sebanyak 3 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor kondisi fisik kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Penghargaan

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,608	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,621	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,748	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas faktor hubungan kerja sebanyak 3 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor penghargaan dinyatakan valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,683	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,653	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,809	0,110	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas faktor hubungan kerja sebanyak 3 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor pengembangan karir dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap faktor-faktor motivasi kerja dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2008)

Berdasarkan tabel 4.14 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

Faktor-faktor	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,700	Tinggi
Hubungan Kerja	0,790	Tinggi
Kondisi Lingkungan Fisik	0,745	Tinggi
Penghargaan	0,750	Tinggi
Pengembangan Karir	0,790	Tinggi

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r , maka dapat diartikan bahwa kompensasi dengan nilai r (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,700 memiliki tingkat reliabel tinggi, hubungan kerja dengan nilai sebesar 0,790 memiliki reliabel tinggi, kondisi fisik kerja dengan nilai sebesar

0,745 memiliki reliabel tinggi, penghargaan dengan nilai sebesar 0,750 memiliki reliabel tinggi, pengembangan karir dengan nilai sebesar 0,790 memiliki reliabel tinggi.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.16 Nilai Tingkat Pencapaian Responden

No	Variabel	Mean	Skor	Hasil	Keterangan
1	Kompensasi	12.90	15	86%	Baik
2	Hubungan kerja	12.62	15	84%	Baik
3	Kondisi lingkungan kerja	12.40	14	82%	Baik
4	Penghargaan	12.92	14	92%	Sangat baik
5	Pengembangan karir	12.74	15	84%	Baik

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.17 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir yang diajukan kepada 77 responden. Pernyataan mengenai penghargaan mendapatkan respon tertinggi dengan hasil sebesar 92% dengan keterangan

sangat baik untuk tingkat pencapaian responden, sedangkan kompensasi sebesar 86% dengan keterangan baik, hubungan kerja dan pengembangan karir sebesar 84% dan kondisi fisik kerja mendapatkan nilai sebesar 82% dengan keterangan baik.

4.3.2 *Analiting dan Interpretasi*

1. **Kompensasi**

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kompensasi karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 11 sampai dengan 15. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (15+11) \\ &= \frac{1}{2} (26) \\ &= 13 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (15-11) \\ &= \frac{1}{6} (4) \\ &= 0,66 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan ketegori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $Mi + 1,5SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \text{ s.d } \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup memotivasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi

d. dibawah $M_i - 1,5 S_{di}$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Diatas 15,16 = termotivasi

$13 \leq 15,16$ = cukup memotivasi

$10,84 \leq 13$ = kurang memotivasi

Dibawah 10,84 = tidak memotivasi

Tabel 4.17

Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Kompensasi

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 15,16	5	6,4	Termotivasi
2	$13 \leq 15,16$	20	25,97	Cukup memotivasi
3	$10,84 \leq 13$	28	36,36	Kurang memotivasi
4	Dibawah 10,84	24	31,16	Tidak memotivasi
	Jumlah	77	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 5 karyawan dengan frekuensi 6,4% yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 20 karyawan dengan frekuensi 25,97 yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 28 karyawan dengan frekuensi 36,36 yang

menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang termotivasi. Terdapat 24 karyawan dengan frekuensi 31,16 yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan kompensasi dapat memotivasi sebanyak 28 karyawan dengan frekuensi 36,36 dalam kategori kurang memotivasi.

2. Hubungan Kerja

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya hubungan kerja karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 10 sampai dengan 15. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (15+10) \\ &= \frac{1}{2} (25) \\ &= 12,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (15-10) \\ &= \frac{1}{6} (5) \\ &= 0,83 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan ketegori untuk variabel ubahannya sebagi berikut :

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup memtovasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 Sdi$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Diatas 14,83	= termotivasi
12,5 sd \leq 14,83	= cukup memotivasi
10,17 \leq 12,5	= kurang memotivasi
Dibawah 10,17	= tidak memotivasi

Tabel 4.18

Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Hubungan Kerja

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 14,83	11	14,28	Termotivasi
2	12,5 sd \leq 14,83	16	20,77	Cukup memotivasi
3	10,17 \leq 12,5	24	31,16	Kurang memotivasi
4	Dibawah 10,17	26	33,76	Tidak memotivasi
	Jumlah	77	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 11 karyawan dengan frekuensi 14,28% yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 16 karyawan dengan frekuensi 20,77 yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 24 karyawan dengan frekuensi 31,16 yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi

karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 26 karyawan dengan frekuensi 33,76 yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan hubungan kerja dapat memotivasi sebanyak 26 karyawan dengan frekuensi 33,76 dalam kategori tidak memotivasi. Hal ini didukung dengan hasil wawancara prasurvey bahwa sering terjadi konflik sesama karyawan dan masalah komunikasi dengan atasan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kondisi fisik kerja karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 10 sampai dengan 14. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (14+10) \\ &= \frac{1}{2} (24) \\ &= 12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (14-10) \\ &= \frac{1}{6} (4) \\ &= 0,66 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan ketegori untuk variabel ubahannya sebagai berikut:

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \leq Mi + 1,5 SDi$ = cukup memotivasi
- c. $Mi - 1,5 SDi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 SDi$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Diatas 14,16	= termotivasi
12 sd \leq 14,16	= cukup memotivasi
9, 84 \leq 12	= kurang memotivasi
Dibawah 9,84	= tidak memotivasi

Tabel 4.19

**Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan
Kondisi Lingkungan Kerja**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 14,16	12	15,58	Termotivasi
2	12 sd \leq 14,16	30	38,96	Cukup memotivasi
3	9, 84 \leq 12	24	31,16	Kurang memotivasi
4	Dibawah 9,84	11	14,28	Tidak memotivasi
	Jumlah	77	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 11 karyawan dengan frekuensi 15,58% yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 30 karyawan dengan frekuensi 38,96 yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 24 karyawan dengan frekuensi 31,16 yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 11 karyawan dengan frekuensi 14,28 yang menyatakan

bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi sebanyak 30 karyawan dengan frekuensi 38,96 dalam kategori cukup memotivasi.

4. Penghargaan

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya penghargaan kerja karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 10 sampai dengan 14. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (14+10) \\ &= \frac{1}{2} (24) \\ &= 12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (14-10) \\ &= \frac{1}{6} (4) \\ &= 0,66 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan ketegori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup memotivasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 Sdi$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Diatas 14,16	= termotivasi
12 sd \leq 14,16	= cukup memotivasi
9, 84 \leq 12	= kurang memotivasi
Dibawah 9,84	= tidak memotivasi

Tabel 4.20

Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Penghargaan

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 14,16	16	20,77	Termotivasi
2	12 sd \leq 14,16	26	33,76	Cukup memotivasi
3	9, 84 \leq 12	24	31,16	Kurang memotivasi
4	Dibawah 9,84	11	14,28	Tidak memotivasi
	Jumlah	77	100	

Berdasarkan tabel 4.20 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 16 karyawan dengan frekuensi 20,77 yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 26 karyawan dengan frekuensi 33,76 yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 24 karyawan dengan frekuensi 31,16 yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 11 karyawan dengan frekuensi 14,28 yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang

menyatakan penghargaan dapat memotivasi sebanyak 26 karyawan dengan frekuensi 33,76 dalam kategori cukup memotivasi.

5. Pengembangan Karir

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya hubungan kerja karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 10 sampai dengan 15. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (15+10) \\ &= \frac{1}{2} (25) \\ &= 12,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (15-10) \\ &= \frac{1}{6} (5) \\ &= 0,83 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan ketegori untuk variabel ubahannya sebagi berikut :

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \text{ s.d } \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup memotivasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 Sdi$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diatas 14,83 = termotivasi
- 12,5 sd \leq 14,83 = cukup memotivasi
- 10,17 \leq 12,5 = kurang memotivasi
- Dibawah 10,17 = tidak memotivasi

Tabel 4.21
Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan
Pengembangan Karir

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 14,83	7	9,09	Termotivasi
2	12,5 sd \leq 14,83	28	36,36	Cukup memotivasi
3	10,17 \leq 12,5	29	37,66	Kurang memotivasi
4	Dibawah 10,17	13	16,88	Tidak memotivasi
	Jumlah	77	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 7 karyawan dengan frekuensi 9,09 yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 28 karyawan dengan frekuensi 36,36 yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 29 karyawan dengan frekuensi 37,66 yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 13 karyawan dengan frekuensi 16,88 yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan pengembangan karir dapat memotivasi sebanyak 29 karyawan dengan frekuensi 37,66 dalam kategori kurang memotivasi.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi dalam memotivasi kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang diperoleh. Hal-hal yang akan dibahas yaitu tentang faktor-faktor motivasi kerja karyawan di tinjau dari kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir.

1. Faktor Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor kompensasi karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang menganggap kompensasi kurang memotivasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tidak memiliki kontribusi yang tinggi dalam memotivasi kerja karyawan, karyawan tidak begitu memikirkan besaran upah yang diberikan. Karyawan banyak yang berpendapat bahwa ketepatan waktu dalam memberikan upah yang sesuai dengan kinerja dan sesuai dengan peraturan pemerintah adalah hal yang di harapkan karyawan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) yang menyatakan bahwa teori tata tingkat kebutuhan merupakan teori motivasi kerja yang paling puas. Menurut Maslow, kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Khususnya pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan badan, seperti makan, minum, perlindungan fisik, udara. Kebutuhan fisiologis ini dikelompokkan sebagai kebutuhan terendah.

2. Faktor Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor hubungan kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang menganggap hubungan kerja tidak memotivasi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini didukung dari hasil wawancara prasurvey bahwa sering terjadi konflik sesama karyawan dan masalah komunikasi dengan atasan. Artinya hubungan kerja yang terjadi di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang masih rendah.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, dan rasa memiliki (*belonging*). Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

3. Faktor Kondisi lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor kondisi lingkungan kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang menganggap kondisi lingkungan kerja cukup memotivasi dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Karena dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja ini berupa fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk kelancaran jalannya operasinal perusahaan baik alat maupun tempat untuk karyawan beribadah.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan yang

sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

4. Faktor Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor penghargaan karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang menganggap penghargaan memiliki kategori cukup memotivasi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat memicu motivasi kerja pada karyawan. Dalam hal ini karyawan lebih berpendapat bahwa pendapat yang selalu dihargain, pemberian pujian dari atasan atas kinerja yang diberikan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan adalah salah satu yang menjadi faktor pendorong motivasi kerja karyawan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yaitu cakupan faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, otonomi, dan kompetensi. Adapun faktor eksternal seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*) dan status. Penghargaan meliputi kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5. Faktor Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor pengembangan karir karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang cukup termotivasi dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam hal ini karyawan memang perlu adanya pengembangan karir, agar karyawan merasa dihargai atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang yang sering

memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada karyawan. Dan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori pengembangan diri, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan untuk menjadi kreatif, merealisasikan potensi secara penuh. Pengembangan diri meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan penilaian terhadap sesuatu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Karyawan menganggap kompensasi yang diberikan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang dalam kategori kurang memotivasi. Karyawan tidak begitu memikirkan besaran upah yang diberikan perusahaan. Karena dengan ketepatan waktu dalam memberikan upah yang sesuai dengan kinerja dan sesuai dengan peraturan pemerintah adalah hal yang di harapkan karyawan.
- b. Hubungan Kerja yang terjalin antar karyawan dan atasan masih dalam kategori tidak memotivasi. Hal ini didukung dari hasil wawancara prasurvey bahwa sering terjadi konflik sesama karyawan dan masalah komunikasi dengan atasan.
- c. Kondisi Fisik Kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, dengan kondisi fisik kerja yang aman dan nyaman karyawan akan merasa tenang dalam bekerja, dalam hal ini sebanyak 30 karyawan dengan frekuensi 38,96% dalam kategori cukup memotivasi kerja karyawan.
- d. Dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan yang diharapkan karyawan tidak hanya berupa dalam bentuk fisik tetapi karyawan lebih termotivasi karena penghargaan yang diberikan lebih pada efek yang diterima karyawan

yang berupa kepuasan dari dalam diri. Karena dengan hal tersebut karyawan akan merasa lebih dihargai dan dianggap penting dalam sebuah perusahaan.

- e. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ditinjau dari pengembangan karir sebanyak 29 karyawan dengan persentase 37,66% dalam kategori kurang memotivasi. Dan 28 karyawan dengan frekuensi 36,36% dalam kategori cukup memotivasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir hanya berbeda satu orang dalam frekuensi jawaban karyawan dalam pengembangan karir. Artinya bahwa karyawan menganggap bahwa pengembangan karir adalah hal yang diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan berprestasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain :

5.1.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan kompensasi yang diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah dan tepat pada waktunya.
2. Perusahaan melakukan pendekatan internal kepada karyawan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan dan atasan, agar terjalin sikap kekeluargaan didalam sebuah perusahaan.
3. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.

4. Perusahaan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan yang berprestasi.
5. Perusahaan memberikan pelatihan agar karyawan dapat mengembangkan karir dan dapat meningkatkan skill.

5.1.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mencari indikator lain sebagai alat pengukur dari variabel yang akan diteliti.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi atau dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda dalam menganalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. DR. 1992. *Pengantar Binis*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Arif Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Akdon. 2017. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Salemba UI Press.
- Ayuningtyas, Arindha. 2014. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan di PT.Harapan Jaya Globalindo*. Skripsi. Universitas Negri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Ayuria, Devi. 2002. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Dharma Samdera Fishing Industries Tbk.Tanjung Priok, Jakarta Utara*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor. Jawa Barat.
- Evizal, Azlen. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau Pekanbaru.
- Flippo, Edwin. B. 1986. *Manajemen Personalia*. Jilid I. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hani, Handoko. 1999. *Manajemen*. BPFY Yogyakarta, Yogyakarta.

Hersey p, Blanchard K. 1990. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Agus Dharma, Penerjemah. Jakarta: Erlangga. Terjemahan dari : Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources, 4 th Edition

Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.

Mangkunegara, AP. 2001. *Manajemen Prilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat. Agus Dharma , Penerjemah . Jakarta: Erlangga. Terjemahan dari: Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 4 th Edition.

Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Mc Donald dalam Soemanto. 2007. *Psikologi Pendidikan (Landasaan Kerja Pemimpin Pendidikan)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Nasution, S.1994. *Metode Research*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Noor , Juliansyah . 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.

Putri, Nadia kurnia dkk. 2013. *Penggunaan expectancy theory dalam upaya mengukur motivasi kerja karyawan di PDAM X*. e-Jurnal Teknik Industri. Vol 3, No. 1. Pp. 36-40.

Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo

Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta

Stoner James A.F. Freeman RE. 1994. *Manajemen*. Bakowatun WW, Molan B, Penerjemah : Sutujo, Heru: Editor: Jakarta : Intermedia

Lampiran 1
KUISIONER



**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abisin Pagar Alam No. 93, Gedoang Meneng, Raja Basa, Kota Bandar
Lampung 35142

Kepada Yth:

Bapak/ibu

PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Janu Setyo Arifin

Npm : 15121100476

Jurusan : Manajemen

Perguruantinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email : janusetyoa13@gmail.com

Bermaksud untuk memohon bantuan bapak/ibu selaku karyawan PT.Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang untuk berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi pada pendidikan strata satu (S1), dengan judul penelitian: **“Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang”** demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu Untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaan data yang bapak/ibu berikan dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Demikian atas kesediaan, dukungan dan kerjasama yang baik, saya ucapkan trima kasih.

Bandar Lampung 30 Januari 2019

Peneliti

Janu Setyo Arifin

IDENTITAS RESPONDEN

Bagian ini berisi data umum. Berikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang anda pilih.

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia.

18-20

26-30

≥ 35

21-25

31-35

3. Pendidikan Terakhir

SMP

S1

SMA

S2

D3

4. Lama Bekerja

≥ 1 Tahun

2-5 Tahun

Pentunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Bacalah setiap pertanyaan kuisisioner ini dengan baik.
2. Berikan jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda.
3. Huruf yang tertulis pada kolom jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja					
		SS	S	N	TS	STS

A. KOMPENSASI

1.	Saya termotivasi dengan kompensasi yang diberikan karena sesuai dengan kinerja					
2.	Saya termotivasi karena kompensasi yang diberikan tepat waktu					
3.	Saya termotivasi karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah					

B. HUBUNGAN KERJA

4.	Saya termotivasi karena atasan sering memberikan pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya termotivasi karena atasan selalu memberikan kritik dan saran agar lebih maju					
6.	Rekan kerja selalu membantu saya saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					

C. KONDISI LINGKUNGAN KERJA

7.	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan					
8.	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan fasilitas yang layak untuk membantu kelancaran tugas					
9.	Lingkungan yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja					

D. PENGHARGAAN

		SS	S	N	TS	STS
10.	Saya termotivasi karena pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
11.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin					
12.	Pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai dapat memotivasi saya dalam bekerja					

E. PENGEMBANGAN KARIR

13.	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan					
14.	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi					
15.	Saya meningkatkan keahlian dalam bekerja agar dipromosikan oleh perusahaan					

Lampiran 2

JAWABAN RESPONDEN DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

HASIL JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KOMPENSASI

X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.1	9.1	9.1
	4	52	67.5	67.5	76.6
	5	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	51	66.2	66.2	68.8
	5	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	53.2	53.2	53.2
	5	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

HASIL JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA

X2_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.4	10.4	10.4
	4	48	62.3	62.3	72.7
	5	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.4	10.4	10.4
	4	43	55.8	55.8	66.2
	5	26	33.8	33.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.4	10.4	10.4
	4	44	57.1	57.1	67.5
	5	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

HASIL JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA**X3_P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	19.5	19.5	19.5
	4	49	63.6	63.6	83.1
	5	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.4	10.4	10.4
	4	57	74.0	74.0	84.4
	5	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.2	5.2	5.2
	4	40	51.9	51.9	57.1
	5	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

HASIL JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENGHARGAAN**X4_P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	18.2	18.2	18.2
	4	54	70.1	70.1	88.3
	5	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.3	14.3	14.3
	4	55	71.4	71.4	85.7
	5	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X4_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.2	5.2	5.2
	4	42	54.5	54.5	59.7
	5	31	40.3	40.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

HASIL JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PENGEMBANGAN KARIR**X5_P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.3	14.3	14.3
	4	44	57.1	57.1	71.4
	5	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X5_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.5	6.5	6.5
	4	48	62.3	62.3	68.8
	5	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X5_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.7	11.7	11.7
	4	32	41.6	41.6	53.2
	5	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	34	44.2	44.2	44.2
	31-35	13	16.9	16.9	61.0
	35-40	30	39.0	39.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	43	55.8	55.8	55.8
	D3	7	9.1	9.1	64.9
	S1	27	35.1	35.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 3

ANALISIS DESKRIPTIF DAN *ANALITING*

TABEL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	77	11	15	12.90	.954
HUBUNGAN KERJA	77	10	15	12.62	1.338
KONDISI FISIK KERJA	77	10	14	12.40	1.127
PENGHARGAAN	77	10	14	12.29	1.110
PENGEMBANGAN KARIR	77	10	15	12.74	1.380
Valid N (listwise)	77				

KOMPENSASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	6,4	6,4	6,4
	Sedang	20	25.9	25.9	32,3
	Biasa	28	36.3	36.3	62,2
	Rendah	24	31,1	31,1	67,4
	Total	77	100.0	100.0	

HUBUNGAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	11	14.2	14.2	14,2
	Sedang	16	20.7	20.7	34,9
	Biasa	24	31.1	31.1	51,8
	Rendah	26	33.7	33.7	64,8
	Total	77	100.0	100.0	

KONDISI LINGKUNGAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	12	15.5	15.5	15,5
	Sedang	30	38.9	38.9	54,4
	Biasa	24	31.1	31.1	70,0
	Rendah	11	14.2	14.2	45,2
	Total	77	100.0	100.0	

PENGHARGAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	20.7	20.7	20,7
	Sedang	26	33.7	33.7	54,4
	Biasa	24	31.1	31.1	64,8
	Rendah	11	14,2	14,2	45,3
	Total	77	100.0	100.0	

PENGEMBANGAN KARIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	7	9.0	9.0	9,0
	Sedang	28	36.6	36.6	45,6
	Biasa	29	37.6	37.6	74,2
	Rendah	13	16.8	16.8	54,4
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 4
UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS KOMPENSASI

Correlations

		X1_P1	X1_P2	X1_P3	TOTAL
X1_P1	Pearson Correlation	1	-.100	-.032	.511**
	Sig. (1-tailed)		.189	.390	.000
	N	80	80	80	80
X1_P2	Pearson Correlation	-.100	1	.265**	.637**
	Sig. (1-tailed)	.189		.009	.000
	N	80	80	80	80
X1_P3	Pearson Correlation	-.032	.265**	1	.658**
	Sig. (1-tailed)	.390	.009		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.511**	.637**	.658**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

UJI VALIDITAS HUBUNGAN KERJA

Correlations

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	TOTAL
X2_P1	Pearson Correlation	1	.163	.368**	.697**
	Sig. (1-tailed)		.074	.000	.000
	N	80	80	80	80
X2_P2	Pearson Correlation	.163	1	.280**	.684**
	Sig. (1-tailed)	.074		.006	.000
	N	80	80	80	80
X2_P3	Pearson Correlation	.368**	.280**	1	.768**
	Sig. (1-tailed)	.000	.006		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.697**	.684**	.768**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

UJI VALIDITAS KONDISI LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X3_P1	X3_P2	X3_P3	TOTAL
X3_P1	Pearson Correlation	1	.002	.193*	.641**
	Sig. (1-tailed)		.493	.043	.000
	N	80	80	80	80
X3_P2	Pearson Correlation	.002	1	.225*	.586**
	Sig. (1-tailed)	.493		.023	.000
	N	80	80	80	80
X3_P3	Pearson Correlation	.193*	.225*	1	.730**
	Sig. (1-tailed)	.043	.023		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.641**	.586**	.730**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

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

UJI VALIDITAS PENGHARGAAN

Correlations

		X4_P1	X4_P2	X4_P3	TOTAL
X4_P1	Pearson Correlation	1	.000	.217*	.608**
	Sig. (1-tailed)		.500	.027	.000
	N	80	80	80	80
X4_P2	Pearson Correlation	.000	1	.238*	.621**
	Sig. (1-tailed)	.500		.017	.000
	N	80	80	80	80
X4_P3	Pearson Correlation	.217*	.238*	1	.748**
	Sig. (1-tailed)	.027	.017		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.608**	.621**	.748**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

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

UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

Correlations

		X5_P1	X5_P2	X5_P3	TOTAL
X5_P1	Pearson Correlation	1	.108	.340**	.683**
	Sig. (1-tailed)		.170	.001	.000
	N	80	80	80	80
X5_P2	Pearson Correlation	.108	1	.357**	.653**
	Sig. (1-tailed)	.170		.001	.000
	N	80	80	80	80
X5_P3	Pearson Correlation	.340**	.357**	1	.809**
	Sig. (1-tailed)	.001	.001		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.683**	.653**	.809**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

Lampiran 5
UJI RELIABILITAS

UJI RELIABILITAS KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	4

UJI RELIABILITAS HUBUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

UJI RELIABILITAS KONDISI LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

UJI RELIABILITAS PENGHARGAAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4

UJI RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

Lampiran 6
Absensi karyawan

Tabel jumlah absensi karyawan tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Absensi
1	Januari	5
2	Februari	2
3	Maret	3
4	April	3
5	Mei	3
6	Juni	7
7	Juli	3
8	Agustus	5
9	September	3
10	Oktober	3
11	November	4
12	Desember	4
	Rata-rata	3,75%