



**JURNAL MADANI**<sup>TM</sup>  
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA  
[www.jurnalmadani.org](http://www.jurnalmadani.org)

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654  
 J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (25 - 32)  
 ©2018 Lembaga Kajian Demokrasi  
 dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)  
 DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.88>



## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pyridam Farma Tbk Jakarta

**Sam Cay**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
 dosen02207@unpam.ac.id

**Jeni Irnawati**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
 dosen02228@unpam.ac.id

### Abstrak

*Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana bentuk motivasi yang diberikan PT Pyridam Farma, Tbk, untuk mengetahui bagaimana usaha yang dilakukan PT Pyridam Farma, Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pyridam Farma, Tbk. Metode penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Populasi yang didapat dari data karyawan yang bekerja pada PT Pyridam Farma, Tbk, dan responden yang didapat sebanyak 110 karyawan dihitung menggunakan rumus slovin dengan taraf kesukaran 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Signifikansi dan hipotesis. Hasil penelitian diperoleh diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,861 dengan demikian menandakan hubungan yang "sangat kuat" artinya terdapat pengaruh positif antara variabel  $X$  (motivasi) dengan variabel  $Y$  (kinerja). Artinya variabel motivasi ( $X$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 74,1321 % sedangkan  $(100 - 74,13 \%) = 25,87 \%$  variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel lain. Harga  $t_{hitung}$  15,50 selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95% DK: derajat kebebasan) =  $n-2$  atau DK =  $86-2=84$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,663$  sehingga  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi ( $X$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).*

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this research is to find out how the forms of motivation provided by PT Pyridam Farma, Tbk, to find out how the efforts made by PT Pyridam Farma, Tbk to improve employee performance and to find out how the influence of motivation on employee performance at PT Pyridam Farma, Tbk. The research method used is descriptive quantitative with hypothesis testing. The population obtained from the data of employees working at PT Pyridam Farma, Tbk, and respondents obtained as many as 110 employees were calculated using the Slovin formula with a difficulty level of 5% so that a sample of 86 respondents was obtained. Data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, Simple Linear Regression, Significance and Hypothesis Test.  $X$  (motivation) with variable  $Y$  (performance). Meaning the motivation variable ( $X$ ) influences employee performance ( $Y$ ) by 74.1321% while  $(100-74.13\%) = 25.87\%$   $Y$  variable is influenced by other variables. The price of  $t_{arithmetic}$  15.50 then compared with  $t_{table}$  if the error level is 5% (95% confidence level DK: degree of freedom) =  $n-2$  or DK =  $86-2 = 84$ , then the obtained  $t_{table} = 1.663$   $H_0$  accepted because there is a positive and significant effect between motivation variables ( $X$ ) and*

*employee performance variables (Y).*

**Keywords :** *Motivation, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang andal, ahli, dan terlatih untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dapat diandalkan, ahli dan berkualitas harus dikelola dan dikembangkan sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis saat ini. Manajemen sumber daya manusia yang ada tidak hanya berkembang, tetapi harus diterapkan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusia Anda agar tetap kompetitif. Tujuannya adalah membuat sumber daya manusia di perusahaan tetap kreatif dan sulit ditiru oleh perusahaan lain.

Perkembangan dunia bisnis yang berkembang seiring dengan perbaikan kondisi ekonomi di Indonesia membutuhkan persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai organisasi bisnis dengan tujuan utama mencari keuntungan maksimal (selain misi lainnya) harus siap bersaing. Untuk itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan, tentu saja, karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor pendukung, di mana karyawan adalah aset terbesar perusahaan.

Sumber daya manusia adalah titik fokus dari semua gerakan pembangunan, serta dasar bagi pembangunan nasional. Pengembangan Sumber Daya Manusia menekankan kemanusiaan sebagai agen pembangunan yang memiliki kinerja profesional, keterampilan kreativitas, disiplin dan memiliki kemampuan untuk menggunakan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Masalah utama perusahaan/organisasi meliputi persaingan global, pengangguran, tanggung jawab sosial untuk kesehatan, makanan, perumahan, pertumbuhan populasi, keanekaragaman dalam dunia kerja dan etika. Masalah yang paling berpengaruh bagi perusahaan adalah persaingan yang terjadi antara pengusaha satu sama lain, menggunakan berbagai cara

untuk mencapai sesuatu yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam semua kegiatan perusahaan, tanpa sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tanpa masalah. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik yang pasti akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kualitas karyawan yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan reseptif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi ini, integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Apabila karyawan sudah mempunyai motivasi secara otomatis mereka dapat mengerjakan semua perintah atasan atau keinginan perusahaan dengan sepenuh hati tanpa ada rasa terpaksa dan terbebani. Sehingga *output* yang di hasilkan otomatis lebih maksimal.

PT Pyridam Farma, Tbk berdiri pada Tahun 1976 sebagai perusahaan produksi obat untuk hewan, 9 Tahun kemudian pada Tahun 1985 PT. Pyridam melebarkan sayap bisnisnya kebisnis farmasi untuk obat resep. Tahun 1993 Pyridam Veteriner dibagi menjadi dua bisnis yang pertama bisnis Veteriner yang kedua Bisnis Farmasi. Veteriner berfokus kepada Bio medical dan alat Lab. Tahun 2001 PT Pyridam pabrik pindah ke Pacet, Cianjur, Jawa Barat. Di tahun yang sama PT Pyridam Farma juga menjadi Tbk.

Visi PT Pyridam adalah sebagai perusahaan yang dihargai dan tetap konsisten di bidang Industri Farmasi dan dapat diandalkan, dipertahankan sebagai produsen obat Farmasi dan sebagai *supplier* domestik, Regional dan pasar internasional melalui produk yang berkualitas

sempurna, inovasi, dan pelayanan.

Misidari PT. Pyridam Farma Tbk, adalah kami akan berkonsentrasi penuh melalui usaha untuk melayani masyarakat domestik, Regional, dan International melalui inovasi terbaru dan produk yang berkualitas dan selalu ingin membuat semua orang menjadi sehat dan sehat lagi.

Dalam Veithzal Rivai (2013:15) "Tujuan manajemen SDM ialah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab, etis, dan sosial".

Menurut Robbins dalam Wijayanto (2012 : 147) "Motivasi adalah proses yang memperhitungkan *Intensity*, *Direction*, dan *Persistence* dalam upaya meraih tujuan. Pengertian tersebut mengandung tiga elemen utama, yaitu; 1) *Intensity*, yaitu seberapa keras seseorang berusaha; 2) *Direction*, yaitu terkait dengan penyaluran upaya; 3) *Persistence*, yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya". Kemudian, Usman (2009:250) menjelaskan "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Kumpulan perilaku yang dapat memberikan landasan seseorang bertindak dalam suatu cara yang diarahkan ke tujuan spesifik dinamakan Motivasi menurut Santoso Suroso dalam Fahmi" (2013:107).

Pendapat lain dikemukakan oleh Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut".

Kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu yang aman. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini Anda akan tahu sejauh mana kemampuan Anda untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada Anda. Untuk alasan ini, perlu menetapkan kriteria yang jelas dan terukur, dan menetapkannya bersama untuk digunakan sebagai referensi. Jika Anda melihat etologi, kinerja berasal dari kata

*performance*.

Seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis di era globalisasi, persaingan di antara perusahaan-perusahaan di industri ini menjadi semakin kuat dan sempit. Dalam menghadapi persaingan ini, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, yaitu memperhatikan masuk dan keluarnya sumber daya manusia. Untuk mengetahui seberapa baik produksi dapat diproduksi oleh sumber daya manusia di perusahaan, perlu memiliki kinerja yang baik untuk mengoptimalkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocorna, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloe (2018) Motivasi kerja punya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi merupakan karyawan yang puas akan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Olivia Theodora AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang Secara bersamaan, motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan untuk motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang.

Agar memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, dengan memberikan motivasi yang besar maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, tidak dapat dipungkiri, karyawan akan memberikan kinerja sesuai dengan apa yang diterimanya.

## METODE

Metode penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian "kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan ins-

trumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian”.

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi yang didapat dari data karyawan yang bekerja pada PTPyridam Farma, Tbk, dan responden yang didapat sebanyak 110 karyawan dihitung menggunakan rumus slovin dengan taraf kesukaran 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden.

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data numerik. Menurut Sugiyono (2014: 13) ia menetapkan gagasan analisis kuantitatif sebagai berikut "Ini adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivisme. Metode ini ilmiah karena telah memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, yang konkret / empiris, objektif, dapat diukur, rasional dan sistematis.

Tahapannya adalah sebagai berikut:

1. *Editing*  
*Editing* ini adalah proses verifikasi dan penyesuaian data yang telah dikumpulkan dalam bentuk integritas isi, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, dan relevansi jawaban untuk kuesioner.
2. *Coding*  
Pengkodean adalah proses pemberian kode tertentu ke beberapa jawaban kuesioner sehingga dikelompokkan dalam kategori yang sama.
3. *Scoring*  
Skor tersebut adalah untuk mengubah data kualitatif secara kuantitatif (skor skor). Untuk menentukan skor ini, skala *Likert* digunakan dengan lima kategori evaluasi.  
Tingkatan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Kategori Skor Penilaian (Skala likert)**

Alternatif Pilihan Jawaban Pernyataan	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

Kemudian, kategori tersebut berlaku untuk setiap variabel berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh.

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* adalah memasukkan data yang telah dikelompokkan, dalam tabel, sehingga mudah dibaca dan dipahami.

Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penyelidikan dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012: 121), menyatakan bahwa valid berarti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Uji Reliabilitas, Menurut Anwar (2012:50), “Suatu instrumen disebut reliabel jika instrumen menunjukkan konsistensi hasil pengukuran jika instrumen tersebut digunakan oleh orang yang sama pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau pada waktu yang berbeda. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan pada item yang sudah valid”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung keandalan instrumen adalah dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0.60$ .

Koefisien Korelasi, untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, dapat disimpulkan dalam ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini menurut Sugiyono (2017:250).

Berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

**Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup Kuat
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:250)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan seberapa besar variasi variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X. Jika koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), itu berarti bahwa variasi Y tidak dapat dijelaskan oleh X sama sekali. Sementara itu, jika  $R^2 = 1$ , itu berarti bahwa variasi Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh X. Dengan kata lain, jika  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada di garis regresi.

Menurut Ghazali (2013: 97), “koefisien determinasi  $R^2$  adalah alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas”. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

“Regresi Linier Sederhana/uji t adalah Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”, Imam Ghazali (2013:98).

Dasar pengambilan keputusan dari uji-t adalah sebagai berikut:

1. Bandingkan hasil besarnya kemungkinan membuat kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat probabilitas terjadinya suatu peristiwa (probabilitas) ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada *output*:
  - a) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
  - b) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
2. Bandingkan hasil dari nilai statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$ :

- a) Apabila nilai statistik  $t_{hitung} <$  nilai statistik tabel, maka  $H_0$  diterima.
- b) Apabila nilai statistik  $t_{hitung} >$  nilai statistik tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Pengujian ini menggunakan hipotesis:

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dimana  $\beta_i=0$

$H_a$  : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat. Jadi metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Koefisien korelasi, koefisien Determinasi, Regresi Linier sederhana, Uji Signifikansi dan Uji Hipotesis.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### A. Uji Validitas

**Tabel 3. Validitas Instumen X (Motivasi)**

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.468	0.213	Valid
2	0.519	0.213	Valid
3	0.516	0.213	Valid
4	0.685	0.213	Valid
5	0.684	0.213	Valid
6	0.609	0.213	Valid
7	0.708	0.213	Valid
8	0.713	0.213	Valid
9	0.693	0.213	Valid
10	0.586	0.213	Valid
11	0.750	0.213	Valid
12	0.674	0.213	Valid
13	0.699	0.213	Valid
14	0.688	0.213	Valid
15	0.632	0.213	Valid

**Tabel 4. Validitas Instumen Y (Kinerja)**

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.566	0.213	Valid
2	0.655	0.213	Valid
3	0.769	0.213	Valid
4	0.726	0.213	Valid
5	0.582	0.213	Valid
6	0.623	0.213	Valid
7	0.770	0.213	Valid
8	0.805	0.213	Valid
9	0.760	0.213	Valid
10	0.730	0.213	Valid
11	0.743	0.213	Valid
12	0.887	0.213	Valid
13	0.816	0.213	Valid
14	0.875	0.213	Valid
15	0.679	0.213	Valid

**B. Uji Reliabilitas**

**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

No	Ganjil	Genap
Ganjil	1	
Genap	0.86331	1

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

No	Ganjil	Genap
Ganjil	1	
Genap	0.91185	1

**C. Analisis Korelasi**

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh nilai r sebesar 0,861 dengan demikian menandakan hubungan yang “sangat kuat” artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja).

**D. Koefisien Determinasi**

Variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1321 % sedangkan  $(100 - 74,13) = 25,87\%$  variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain.

**E. Hipotesis (Uji t)**

Harga  $t_{hitung}$  15,50 selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95% DK: derajat kebebasan) =  $n - 2$  atau  $DK = 86 - 2 = 84$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,663$  sehingga  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

**Pembahasan**

Menurut Indrawati (2015:115) “objek atau idang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut”. Menurut Sekaran (2006:158) “penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Menurut Sugiyono (2013:29) “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”. Dari hasil statistik deskriptif diperoleh rekapitulasi garis kontinum pada masing-masing variabel independen dan dependen.

Variabel motivasi diperoleh rata-rata rekapitulasi garis kontinum sebesar 80,01% yang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk variabel kinerja diperoleh rata-rata rekapitulasi garis kontinum sebesar 82,34% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pengaruh penelitian terhadap Motivasi kerja karyawan pada 86 responden yang bekerja pada PT Pyridam Farma Tbk adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA	21	24,42%
Diploma (DIII)	19	22,09%
Sarjana (S1)	46	53,49%
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang telah di olah

Tabel di atas adalah presentase pendidikan responden yang menjadi karyawan pada PT Pyridam Farma Tbk yang terdiri dari SLTA sebanyak : 24,42 %, DIII sebanyak : 22,09 %, S1 sebanyak : 53,49 %.

**Tabel 6. Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 - 29	46	53,49%
30 - 39	36	41,86%
Di atas 40	4	4,65%
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang telah di olah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa presentase usia responden yang menjadi karyawan pada PT Pyridam Farma Tbk adalah terdiri dari 53,49 % yang berusia di atas 20 sampai dengan 29 tahun, 41,86 % di atas 30 sampai dengan 39 tahun, 4,65 % yang berusia di atas 40 tahun.

**Tabel 7. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	28	32,56%
Wanita	58	67,44%
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang telah di olah

Tabel di atas adalah responden yang menjadi karyawan pada PT Pyridam Farma Tbk sebagian

besar merupakan wanita yaitu sebanyak 67,44% dan pria sebanyak 32,56%.

Uji validitas dilakukan pada item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang menghitung koefisien korelasi saat produk dari setiap pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil koefisien korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai kritis penelitian ini yaitu sebesar 0,213 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa yang disebut  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,213 dapat dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika hitung  $r$  kurang dari atau kurang dari 0,213, dapat dikatakan bahwa data tidak valid.

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan fungsi *Microsoft Office Excel* diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,86331 Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel motivasi telah reliabel karena lebih dari 0,7.

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan fungsi *Microsoft Office Excel*, 0,91185 adalah nilai *Cronbach Alpha*, artinya bahwa kuesioner variabel kinerja sudah reliabel karena > dari 0,7.

Motivasi yang didapat dan diharapkan oleh karyawan PT Pyridam Farma Tbk memiliki respon yang sangat baik. Berdasarkan dari hasil jawaban menyeluruh sejumlah 86 karyawan dengan jumlah 15 pertanyaan atau pernyataan, yang menjawab “sangat setuju” 50,93%, jawaban “setuju” 43,33%, jawaban “ragu-ragu” 5,27%, jawaban “tidak setuju” 0,39%, Jawaban “sangat tidak setuju” 0,08%.

Kinerja karyawan yang terdapat pada PT Pyridam Farma Tbk mendapatkan respon yang sangat baik, penulis dapat mengambil kesimpulan di dalam hasil jawaban dari seluruh responden yang berjumlah 86 karyawan dengan 15 pertanyaan, yang menjawab “sangat setuju”, 48,53%, jawaban “setuju” 48,37%, jawaban “ragu-ragu” 2,56%, jawaban “tidak setuju” 0,54%, jawaban “sangat tidak setuju” 0.

Berdasarkan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan koefisien *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] - [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{86 \sum 385360 - (\sum 5736)(\sum 5739)}{\sqrt{[86 \sum 385202 - (\sum 5736)^2] - [86 \sum 386409 - (\sum 5739)^2]}}$$

$$r = \frac{33140960 - 32918904}{\sqrt{[225676][295053]}}$$

$$r = \frac{222056}{\sqrt{6658638083}} = \frac{222056}{258043,37} = 0,861$$

Dari hasil hitungan tersebut, maka didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,861 dengan begitu ini menandakan hubungan yang “sangat kuat” artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja).

Untuk dapat mengetahui besar kecilnya pengaruh digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus

$KD = r^2 \times 100\%$  maka diperoleh:

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

$$= 0,861^2 \cdot 100 \%$$

$$= 0,741321 \cdot 100 \%$$

$$= 74,1321 \%$$

Yaitu berarti variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1321% sedangkan  $(100 - 74,13 \%) = 25,87\%$  variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Signifikan

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

$$t = \frac{0,861\sqrt{86-2}}{\sqrt{1-0,861^2}}$$

$$t = \frac{0,861 \cdot 9,165}{\sqrt{1-0,741}}$$

$$t = \frac{7,891}{0,509} = 15,50$$

Harga  $t_{hitung}$  15,50 berikutnya dengan membandingkan dengan  $t_{tabel}$  bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95% DK: derajat kebebasan) =  $n-2$  atau  $DK = 86 - 2 = 84$ , maka memperoleh data  $t_{tabel} = 1,663$  sehingga  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

## SIMPULAN

Motivasi yang diberikan oleh PT Pyridam Farma Tbk Jakarta menurut penulis mendapat respon yang sangat baik, kesimpulan yang dibuat

penulis berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 86 karyawan dengan 15 pernyataan yang menjawab sangat setuju 50,93% dan yang menjawab setuju 43,33%, jawaban ragu-ragu 5,27%, yang jawab tidak setuju 0,39% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0,08%. Kinerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma, Tbk dapat dikatakan baik ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab sangat setuju 48,53% dan setuju 48,37%, jawaban ragu-ragu 2,56%, jawaban tidak setuju 0,54% dan jawaban sangat tidak setuju 0. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma, Tbk. Hal ini dibuktikan korelasi *product moment* dengan hasil 0,861 dan nilai Koefisien Determinasi sebesar 74,13% sedangkan sisanya 25,87% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji hipotesis yang dihasilkan juga menunjukkan  $t_{hitung} 15,50 > \text{dari } t_{tabel} 1,663$ .

## PENGHARGAAN

Sumber pembiayaan menggunakan dana pribadi yaitu dengan jumlah persentase pembiayaan penulis satu 60% dan penulis dua 40%. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini seperti Pak Budihardja selaku manager HRD & GA PT Pyridam Farma yang telah memberikan izin untuk saya selaku penulis melakukan riset di PT. Pyridam Farma, TBK. Serta terima kasih juga kepada rekan penulis saya yaitu Ibu Jeni Irnawati yang telah membantu penelitian ini sampai dengan selesai. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu tentu masih banyak kekurangan dan hambatan dengan bantuan semua pihak yang terkait akhirnya terselesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloei jurnal: Jurnal Administrasi Bisnis ISSN: 2338 – 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.*
- Fahmi, I. (2011), *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, R W. (2013). *Perilaku Organisasi- Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2008). *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusdyah, I R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. (2009). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetio, R D., Wulansari, P. ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management: Vol.3, No.3 December 2016 | Page 2999 *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.*
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PerdanaMedia Group.
- Terry, G R dan Rue, L W. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Theodora, O.AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang*
- Usman, H. (2009). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, D. (2012), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.