



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sokonindo Automobile

The Influence Of Motivation On Employee Performance Of Pt. Sokonindo Automobile

Deviana Liwing

Universitas Jayabaya, Indonesia

*Email: deviana@gmail.com

*Correspondence: *Deviana Liwing*

DOI:

10.59141/comserva.v3i5.963

ABSTRAK

Untuk mencapai pegawai yang memenuhi harapan, diperlukan motivasi yang kuat bagi karyawan. Untuk menginspirasi karyawan, manajer harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang motif dan jenis motivasi yang diinginkan oleh karyawan, termasuk kebutuhan yang mereka sadari dan yang tidak mereka sadari, baik yang bersifat materi maupun non-materi, fisik maupun psikis. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini, dengan fokus pada berbagai aspek motivasi yang berperan dalam lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian melalui data dari sampel atau populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam penelitian ini valid, dan reliabilitas variabel-variabel tersebut juga terbukti tinggi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh sebesar 55,5% terhadap variabel Y (Prestasi Kerja), sedangkan 44,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati. Berdasarkan analisis data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa pandangan responden tentang Motivasi Kerja secara umum dapat dikategorikan sebagai "baik," begitu juga dengan Kinerja. Dengan demikian, berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan dan kuat mempengaruhi Kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Karyawan, Kinerja.

ABSTRACT

To get employees who are in accordance with what is expected, it is necessary to motivate employees. To motivate employees, managers must know the motives and motivates that employees want, both conscious and unconscious needs, in the form of material or non-material, physical and spiritual needs. This research aims to provide deeper insight into how work motivation affects employee performance in these companies, focusing on various aspects of motivation that play a role in the work environment. The research method used is a descriptive method, serves to describe the object under study through sample data or population as it is. From the results of the study, it is known that all question items show valid results, while the results of reliability tests on to get employees who are in accordance with what is expected, it is necessary to motivate employees. To motivate employees, managers must know the motives and motivates that employees want, both conscious and unconscious needs, in the form of material or non-material, physical and spiritual needs. This

research aims to provide deeper insight into how work motivation affects employee performance in these companies, focusing on various aspects of motivation that play a role in the work environment. The research method used is a descriptive method, serves to describe the object under study through sample data or population as it is. From the results of the study, it is known that all question items show valid results, while the results of reliability tests on these variables show reliable results. The results of the coefficient of determination obtained data variable X (Work Motivation) have an influence on variable Y (Work Performance) by 55.5%, while the remaining 44.5% is influenced by other factors that are not observed. Based on the results of descriptive analysis of research data for the Work Motivation variable, it can be concluded that respondents' responses about Work Motivation are included in the "good" category, as well as for the Performance variable. As a whole, the presentation of statistical calculation analysis on correlation tests, coefficients of determination, and hypothesis tests, it can be concluded that statistically, the influence of Work Motivation has been proven to have a strong and significant correlation with Performance.

Keywords: *Motivation, employees, performance.*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi membutuhkan manusia sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan utama dalam mendorong kemajuan organisasi (M. S. P. Hasibuan, 2012). Di era globalisasi saat ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat, peran sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama bagi perusahaan dalam menjaga kelangsungannya. Untuk bersaing secara efektif dalam konteks ini, perusahaan harus memiliki karyawan yang unggul (MAJID, n.d.) (Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, 2012) (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2014). Karyawan yang unggul memungkinkan perusahaan untuk bersaing tidak hanya di tingkat lokal, tetapi juga di tingkat global. Dalam persaingan ini, kinerja karyawan menjadi kunci (Zainal et al., 2019). Kinerja bukanlah sesuatu yang muncul secara tiba-tiba; ia terdiri dari banyak komponen dan bukanlah hasil yang dapat dilihat secara instan (Poltak, 2012). Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang sangat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugas mereka (Irmayani & SE, 2021) (Nurfadila, 2021) (Ramdhan & Pasaribu, 2022). Kinerja karyawan bergantung pada kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang mereka miliki. Ini mengindikasikan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya karyawan selama periode waktu tertentu (ISMAL, 2020) (Fitriyani et al., 2022) (Silitonga & SE, 2020).

Perusahaan menginginkan lebih dari sekadar karyawan yang memiliki keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang unggul. Yang paling penting adalah bahwa karyawan-karyawan ini harus memiliki semangat kerja tinggi dan tekun serta berkeinginan kuat untuk mencapai hasil kerja terbaik. Keterampilan dan kemampuan karyawan tidak memiliki nilai apapun jika mereka tidak bersedia memanfaatkannya secara maksimal dengan usaha keras. Secara umum, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, baik yang sadar maupun yang tidak. Pemenuhan ini adalah landasan dari motivasi kerja seorang karyawan (Martinus & Budiyanto, 2016) (Gardjito et al., 2014). Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk mencapai tujuan ini, motivasi mereka untuk mencapainya akan meningkat. Saat tujuan ini tercapai, yaitu pemenuhan kebutuhan, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Namun, jika kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka tidak terpenuhi, atau jika lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat mengurangi motivasi kerja mereka dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadi tempat yang

memberikan kesempatan bagi semua anggota timnya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Sebagai pimpinan perusahaan, penting untuk selalu memberikan motivasi kepada bawahannya.

Motivasi merujuk pada kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan kesadaran penuh. Tingkat motivasi kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, maka kinerja yang luar biasa dapat terwujud (Kurniawan, 2020) (Pasharani, 2022). Setiap perusahaan harus berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Upaya ini dapat diwujudkan melalui berbagai metode, seperti pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor ini menjadi dasar yang sangat penting, yang menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan (Theodora, 2015) (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) (Sudarso et al., 2020) (Ardhani & Ratnasari, 2019).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Theodora, 2015) bertujuan untuk menginvestigasi dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa secara sebagian, motivasi terkait (relatedness) dan motivasi pertumbuhan (growth) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi eksistensi (existence) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penemuan ini menunjukkan bahwa motivasi terkait (relatedness) menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi eksistensi dan motivasi pertumbuhan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Sokonindo Automobile, sebuah perusahaan patungan antara Sokon Group (Hongkong) Company Limited dan PT. Kaisar Motorindo Industri dari Indonesia. Pabrik Sokonindo berlokasi di Kawasan Industri Modern Cikande, Serang – Banten, dengan luas tanah mencapai 20 hektar. Pabrik Sokonindo memiliki fasilitas utama yang meliputi Stamping Workshop, Welding Workshop, Painting Workshop, dan Assembling Workshop. Kapasitas produksi pabrik Sokonindo mencapai 50.000 unit per tahun, yang dapat memenuhi kebutuhan pasar lokal dan internasional, termasuk di kawasan Asia Tenggara.

Dalam penelitian ini, kelompok yang menjadi fokus adalah seluruh staf karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Sokonindo Automobile Jakarta, yang berjumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel menyeluruh. Pemilihan metode ini didasarkan pada jumlah populasi yang terbatas, sehingga keseluruhan anggota populasi, yakni 36 karyawan, diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Harap dicatat bahwa dalam sampel ini, tidak termasuk dalam golongan manajer, supervisor, atau individu yang memiliki bawahan.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang digunakan yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Motivasi (X)
2. Variabel terikat, adalah variabel yang terpengaruh atau sebagai akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja (Y)

Dalam proses penyusunan skripsi ini, kami melakukan pengumpulan data dengan dua jenis pendekatan, yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang kami terapkan terdiri dari studi kepustakaan (Library Research) serta Penelitian Lapangan (Field Research), yang melibatkan kunjungan langsung ke PT. Sokonindo Automobile sebagai objek penelitian. Untuk memperoleh data,

kami menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden terkait. Kami menganalisis data yang kami kumpulkan dengan metode analisis kuantitatif-deskriptif. Data awal yang berbentuk angka kemudian kami interpretasikan kembali dalam bentuk deskriptif. Dalam proses analisis data, kami memanfaatkan perangkat lunak SPSS (Software Statistics Product for the Social Science) sebagai alat bantu. Dalam penelitian ini, kami memanfaatkan berbagai alat statistik untuk menganalisis data, antara lain uji Validitas dan Reliabilitas Data, analisis Regresi Linier Sederhana, uji Koefisien Korelasi (r), uji Koefisien Determinasi, dan uji statistik t . Hasil dari uji ini dapat ditemukan dalam output SPSS, di mana kami memeriksa nilai koefisien pada uji t dan membandingkannya dengan nilai t tabel. Kesimpulan ditarik jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel, yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara motivasi dan kinerja (Santoso, 2018) (Ghazali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi PT. Sokonindo Automobile

A. Sejarah Perusahaan

PT. Sokonindo Automobile adalah sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam produksi mobil merek DFSK, singkatan dari Dongfeng Sokon. Perusahaan otomotif ini merupakan hasil dari kemitraan antara Dongfeng dan Chongqing Sokon Industry Group Co. Ltd, yang secara resmi didirikan pada tanggal 27 Juni 2003 di Cina. Di Indonesia, PT. Sokonindo Automobile memulai operasinya pada tahun 2008 sebagai perusahaan patungan antara Sokon Group (Hongkong) Company Limited dan PT. Kaisar Motorindo Industri dari Indonesia. Sales Center PT. Sokonindo Automobile berlokasi di Jl. Sultan Iskandar Muda No. 81, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, sedangkan pabrik Sokonindo terletak di Jl. Raya Industri Modern Cikande Kav. 30C, Desa Barengkok, Kawasan Industri Modern Cikande, Serang – Banten, dengan luas area mencapai 20 hektar. Pabrik Sokonindo dilengkapi dengan fasilitas utama seperti Stamping Workshop, Welding Workshop, Painting Workshop, dan Assembling Workshop. Kapasitas produksi maksimum pabrik Sokonindo mencapai 50.000 unit per tahun, mampu memenuhi permintaan baik di pasar domestik maupun internasional, termasuk di Asia Tenggara. DFSK telah berkembang menjadi sebuah perusahaan global yang diakui secara internasional. Saat ini, DFSK hadir di Indonesia dengan produk dan teknologi terbaru yang diyakini dapat bersaing di pasar otomotif yang sangat kompetitif di Indonesia.

DFSK, sebuah merek asal Cina, telah berani berinvestasi dan mendirikan pabrik di Indonesia. Total investasi awal yang diperkirakan oleh DFSK mencapai Rp 2 triliun. DFSK memegang prinsip bahwa untuk memproduksi mobil berkualitas tinggi, perlu dilakukan dengan menggunakan peralatan modern dan canggih. Oleh karena itu, DFSK telah mengadopsi sistem robotik dalam sebagian besar tahap produksi mereka. Mulai dari pencetakan pelat baja, pengelasan rangka mobil, pengecatan bodi mobil, perakitan komponen, hingga quality control, semuanya dilakukan dengan bantuan robot. Meskipun DFSK mengandalkan teknologi modern, mereka juga memberikan peluang kerja kepada masyarakat lokal. Sebanyak 90% dari tenaga kerja di pabrik DFSK adalah warga Indonesia. Ini adalah bukti nyata dari komitmen DFSK dalam mendukung perkembangan industri otomotif di Indonesia dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) lokal. Selain itu, DFSK juga sangat berkomitmen terhadap layanan purna jual. Mereka telah menginisiasi pembukaan dealer DFSK di berbagai kota untuk memastikan bahwa konsumen tidak mengalami kesulitan dalam mendapatkan layanan purna jual yang berkualitas. DFSK telah memahami pelajaran dari pengalaman buruk merek mobil Cina lainnya yang tidak mampu memberikan layanan purna jual yang memadai, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan penjualan. Dengan langkah-langkah ini, DFSK menegaskan keseriusan mereka untuk mendukung kepuasan konsumen dan perkembangan industri otomotif di Indonesia.

Semua keunggulan yang ditawarkan oleh DFSK didukung oleh layanan purna jual yang mudah diakses dan bersaing untuk pelanggan. Layanan purna jual DFSK didukung oleh 90 dealer dan jaringan resmi yang tersebar di seluruh Indonesia. Mereka dilengkapi dengan peralatan canggih, mekanik yang telah bersertifikasi oleh DFSK, dan suku cadang asli tersedia sesuai dengan strategi yang diterapkan oleh produsen.

B. Produk Perusahaan

Pada bulan Juni 2021, DFSK menghadirkan berbagai pilihan kendaraan berkualitas untuk memenuhi beragam kebutuhan konsumen sehari-hari. Konsumen dapat memilih kendaraan penumpang yang modern, canggih, dan berkualitas tinggi, mulai dari DFSK Glory 560, DFSK Glory 580, hingga DFSK Glory i-AUTO. Selain itu, untuk mendukung kebutuhan dunia usaha, DFSK juga menyediakan kendaraan komersial yang praktis, kuat, dan terjangkau seperti model DFSK Super Cab, DFSK Gelora, dan DFSK Gelora E, yang merupakan kendaraan listrik komersial ringan pertama di Indonesia. Beberapa jenis mobil DFSK yang telah dirilis dan tersedia di pasar, beserta daftar harga, adalah sebagai berikut:

1) DFSK Glory 580

DFSK Glory 580 Comfort

DFSK Glory 580 tipe Comfort hadir dengan dua opsi mesin, yaitu mesin 1.8 L dengan transmisi manual 5 percepatan, dan mesin 1.5 L yang dilengkapi dengan transmisi otomatis CVT. Fitur-fitur pada tipe Comfort dapat dianggap cukup lengkap. Mobil ini dilengkapi dengan lampu LED daytime running lights (DRL), lampu belakang LED, serta pelek 17 inci yang memberikan kesan sporty pada SUV buatan DFSK ini. Bagaimana kita masuk ke dalam kabin, tipe Comfort telah dilengkapi dengan sistem audio layar sentuh LCD yang lengkap dengan GPS. Sunroof tambahan juga memberikan nuansa mewah saat mengemudi, sambil memberikan kesempatan untuk menikmati udara segar saat perjalanan. Dalam hal keamanan dan kenyamanan berkendara, DFSK Glory 580 Comfort dilengkapi dengan empat airbag di bagian depan, sistem rem ABS, EBD, BA, serta kamera parkir yang memudahkan pengemudi dalam memantau area belakang saat melakukan parkir. Mengenai harga Glory 580:

Glory 580 1.8 L Comfort 5 MT Rp.245.900.000.-

Glory 580 1.5 L Comfort CVT Rp.282.000.000.-

DFSK Glory 580 Luxury

DFSK Glory 580 tipe Luxury dilengkapi dengan mesin 1.5L turbocharged yang tersedia dalam transmisi manual 6 kecepatan dan CVT. Tenaga yang dihasilkan tidak berbeda dengan tipe Comfort 1.5L. Namun, perbedaan yang mencolok terletak pada fitur-fiturnya. Tipe Luxury dilengkapi dengan semua kemewahan fitur yang dimiliki oleh Glory 580 Comfort, ditambah dengan fitur-fitur canggih seperti smart-entry key, cruise control, dan fungsi pemanas spion. Perbedaan lainnya terletak pada pelek dual tone 17 inci pada Luxury, sedangkan Comfort hanya menggunakan pelek berwarna silver. Head unit pada tipe Luxury juga dilengkapi dengan layar sentuh LCD 10 inci yang lebih besar. Selain itu, fitur keamanan berkendara semakin ditingkatkan dengan adanya Tire Pressure Monitoring System dan Vehicle Running Recorder. Harga DFSK Glory 580 tipe Luxury adalah sebagai berikut:

Glory 580 1.5L Luxury 6 MT - Rp 295.000.000

Glory 580 1.5L Luxury CVT - Rp 308.000.000

2) DFSK Glory 560

Para calon konsumen yang tertarik dengan DFSK Glory 560 memiliki opsi untuk memilih dari 3 varian berbeda serta 2 jenis transmisi yang tersedia, yakni DFSK Glory 560 1.5T M/T dan CVT.

DFSK Glory 560 memiliki dimensi kendaraan sebesar 4.294 x 1.772 x 1.580 (Panjang x Lebar x Tinggi), yang membuatnya lebih unggul dibandingkan dengan sejumlah produk terkemuka lainnya dalam kelas yang sama. DFSK Glory 560 dapat dibeli dengan harga berkisar antara Rp. 210 juta hingga Rp. 270 juta.

3) **DFSK Super Cab**

Melihat urgensi dan tingginya permintaan masyarakat terhadap kendaraan tipe pickup, DFSK telah berupaya keras untuk memenuhi kebutuhan ini dengan menghadirkan DFSK Super Cab, sebuah kendaraan produksi dalam negeri. DFSK telah merancang DFSK Super Cab dengan cermat, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen di Indonesia, menjadikannya solusi yang optimal untuk berbagai keperluan di dalam negeri. DFSK Super Cab adalah varian mobil pickup dari DFSK yang diperkenalkan pada tahun sebelumnya. Kendaraan ini memiliki dua pilihan mesin: yang pertama adalah mesin bensin 1.5L dengan daya mencapai 75 PS, sementara yang kedua adalah mesin diesel 1.3L yang mampu menghasilkan tenaga sebesar 101 PS. DFSK telah berani bersaing dengan menawarkan harga yang lebih kompetitif, tanpa mengorbankan kualitas yang prima. Selain itu, bak luas pada DFSK Super Cab diklaim mampu mengangkut lebih banyak barang dibandingkan dengan pesaingnya. Harga DFSK Super Cab:

DFSK Super Cab 1.3L diesel engine STD – Rp.167.000.000

DFSK Super Cab 1.3L diesel engine with AC – Rp.171.000.000

DFSK Super Cab 1.5L gasoline engine STD – Rp.119.990.000

DFSK Super Cab 1.5L gasoline engine with AC – Rp.123.990.000

4) **DFSK Gelora Minibus**

Setelah sukses memperkenalkan dan memasarkan DFSK Gelora Blind Van pada tahun 2019, kini para konsumen memiliki kesempatan emas untuk turut serta dalam perjalanan bisnis mereka dengan memilih DFSK Gelora Mini Bus. DFSK Gelora Mini Bus adalah solusi yang sempurna dan salah satu model yang dapat berperan aktif dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang di Indonesia. DFSK Gelora Mini Bus dirancang dengan fokus pada mobilitas penumpang, menawarkan kabin yang luas dan nyaman dengan dimensi 4.500mm x 1.680mm x 2.000mm (PxLxT). Sebagai kendaraan minibus, DFSK Gelora Mini Bus dapat dengan mudah mengakomodasi hingga 11 penumpang dengan konfigurasi jok yang fleksibel. Harga DFSK Gelora Mini Bus ini sangat kompetitif, yaitu Rp185.000.000 (on the road DKI Jakarta). Dengan beragam fitur unggulan dan performa yang handal, DFSK Gelora Mini Bus adalah pilihan cerdas untuk mengembangkan bisnis Anda dan turut serta dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara.

DFSK Seres

PT Sokonindo Automobile membawa merek DFSK yang sudah dikenal luas masyarakat dengan menghadirkan merek Seres yang akan menjadi salah satu spesialis produsen kendaraan listrik di Indonesia. Rencana Seres untuk melayani pasar otomotif nasional dengan kendaraan- kendaraan listrik yang ramah lingkungan berbasis energi listrik. Selain itu, Seres juga siap unjuk solusi mobilitas perkotaan yang efisien dan efektif melalui penampilan Seres.

PT Sokonindo Automobile akan memasarkan Seres E1 dalam 2 opsi. DFSK Seres E1 varian Standar, memakai baterai berkapasitas 13,8 kWh yang punya jarak tempuh 180 Km. Harga kemungkinan Rp190 jutaan (OTR Jakarta). DFSK Seres E1 varian Luxury, kapasitas baterainya lebih besar yaitu 16,8 kWh dengan jarak tempuh 220 Km. Harga diperkirakan Rp220 juta-Rp230 juta (OTR Jakarta).

C. **Keunggulan Produk**

Mobil DFSK memiliki beberapa poin keunggulan sebagai berikut :

1) Value for Money

Glory 580 memiliki rasio antara harga dan nilai yang setimpal. Nilai yang tinggi tersebut didapat dari desain keseluruhan yang dianggap menarik. Tampilan gagah Glory 580 mencirikan kekhasan mobil sporty kelas SUV, dengan sentuhan modern dan desain terkini di tiap bagian eksteriornya.

2) **Punya Varian Mesin Turbocharged**

Mesin berkapasitas 1.5 L dengan ditambahkan turbo menjadi lan mobil- mobil DFSK. Selain mesin jadi lebih bertenaga, teknologi anyar ini membuat kendaraan tidak ketinggalan jaman soal dapur pacu. Glory 580 juga punya varian mesin non turbo.

3) **Transmisi Otomatis Sudah CVT**

Tentu tahu, transmisi otomatis dengan sistem CVT jauh lebih nyaman dan mantap dibandingkan dengan transmisi otomatis konvensional. Perpindahan gigi pada sistem CVT lebih lembut dan diklaim akan lebih awet jika digunakan dengan cara yang benar.

4) **Eksterior Keren**

DFSK Glory 580 hadir dengan tampilan yang terbaik di kelasnya, dengan dimensi panjang 4680 mm, lebar 1845 mm dan tinggi 1715 mm, serta panjang bagasi yang bervariasi mulai 390 – 2040 mm, memberikan keunggulan keleluasaan terbaik dari sebuah mobil SUV. Mobil ini juga memiliki wheelbase sepanjang 2780 mm, yang merupakan wheelbase terluas di kelasnya. Hal ini tentu menjadikan DFSK Glory 580 menjadi semakin lapang. Tampilan gagah dari depan pun didukung oleh desain head lamp modern yang dilengkapi dengan day time running light (DRL).

5) **Interior Mewah**

Kabin Glory 580 dilengkapi dengan pinggiran door trim dan jok yang sudah dilapisi dengan bahan kulit menghadirkan kesan mewah. Terlepas dari atmosfer mewah yang didapat saat memasuki kabin, ternyata desain bagian dalam mobil terkesan lebar dan nyaman. Selain itu, terdapat lebih dari 30 ruang penyimpanan di dalam kabin untuk memberikan kemudahan lebih bagi penumpang. Layout tempat duduk dengan skema 2+3+2 memiliki fleksibilitas dalam mengatur ruang kabin sesuai dengan kebutuhan .

6) **Fitur Pintar dan Keselamatan yang Lengkap**

DFSK Glory 580 dilengkapi dengan sejumlah fitur pintar dan fitur keselamatan terbaik di kelasnya, yang akan menambah kenyamanan dan menjamin keselamatan dalam berkendara. Beberapa fitur-fitur tersebut, seperti sistem rem anti-lock (ABS), electronic brake force distribution (EBD), electronic brake assist (EBA), electronic parking brake (EPB), fungsi HHC uphill assist, tire pressure monitoring system (TPMS), driving recorder, kamera parkir, layar sentuh 10-inch, setir berlapis kulit dengan tombol multi-fungsi dan smart key.

7) **Konfigurasi 7 Penumpang**

Boleh jadi, konfigurasi 7 penumpang inilah yang membuat nilai ekonomis Glory 580 semakin tinggi di masyarakat. SUV 7 seaters memang menasar konsumen yang gemar mobil sporty, tapi tetap bisa membawa banyak penumpang. Dengan dimensi lebar dan kokohnya, kursi di baris paling belakang tentu masih tetap nyaman diduduki.

8) **Garansi Panjang**

Ingin serius dalam menggaet konsumen, DFSK memberikan garansi yang panjang untuk mobil-mobilnya. Tidak tanggung-tanggung, DFSK memberikan garansi selama 7 tahun jika membeli mobil ini di dalam negeri. Pabrikan lain yang rata-rata hanya memberikan garansi 3 tahun, tentu DFSK jauh lebih unggul.

D. Struktur Organisasi dan Manajemen

Kesuksesan yang diraih oleh PT Sokonindo Automobile tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tim manajemen yang solid dan organisasi yang kokoh, didukung oleh dedikasi para karyawan. Dalam

operasional sehari-hari, PT Sokonindo Automobile menetapkan tugas, peran, dan tanggung jawab bagi karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan. Dari struktur organisasi mereka, terlihat bahwa mereka menerapkan struktur fungsional, di mana pekerjaan dibagi berdasarkan spesialisasi keahlian. Perusahaan ini saat ini dikelola oleh tim manajemen yang terdiri dari:

- Direktur : Franz Wang
- CEO of Sales : Cing Hok
- CEO of Customer Service Division : Robin Liuswandi
- CEO of IT : Yusin
- Chief Financial Officer : Edward Xu
- Deputy Head of GMD : Engkin Nursita
- Deputy Head of Sales : Rb Doni
- Deputy Head of CSD : Herry Bertus
- Assistent CEO of IT : Daniel
- Manager GMD : Witasari
- Manager of Sales : Rinaldy Rifai
- Manager of CSD : Andriansya

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sokonindo Automobile

A. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi dan Kinerja

Validitas merujuk pada sejauh mana data yang terhimpun dalam sebuah penelitian sesuai dengan realitas yang terkait dengan objek penelitian tersebut. Dalam kata lain, data yang bersifat valid adalah data yang dengan tepat mencerminkan apa yang benar-benar terjadi pada objek penelitian. Untuk menilai validitas dalam konteks penelitian ini, dilakukan perbandingan antara nilai r yang dihitung dengan nilai r yang tercantum dalam tabel referensi. Jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r dalam tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r yang dihitung lebih kecil daripada nilai r dalam tabel referensi, maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Penentuan nilai r dalam tabel referensi didasarkan pada perhitungan derajat kebebasan (df) yang sama dengan jumlah kelompok (k), yang kemudian dikurangi dua, yaitu $n = 36 - 2 = 34$, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No.	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.873	0.3290	Valid
2	Pernyataan 2	0.910	0.3290	Valid
3	Pernyataan 3	0.914	0.3290	Valid
4	Pernyataan 4	0.836	0.3290	Valid
5	Pernyataan 5	0.874	0.3290	Valid
6	Pernyataan 6	0.870	0.3290	Valid
7	Pernyataan 7	0.874	0.3290	Valid
8	Pernyataan 8	0.913	0.3290	Valid
9	Pernyataan 9	0.891	0.3290	Valid

10	Pernyataan 10	0.820	0.3290	Valid
11	Pernyataan 11	0.811	0.3290	Valid
12	Pernyataan 12	0.896	0.3290	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.3290), artinya semua instrument variable motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Varaibel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.950	0.329	Valid
2	Pernyataan 2	0.872	0.329	Valid
3	Pernyataan 3	0.938	0.329	Valid
4	Pernyataan 4	0.958	0.329	Valid
5	Pernyataan 5	0.955	0.329	Valid
6	Pernyataan 6	0.872	0.329	Valid
7	Pernyataan 7	0.935	0.329	Valid
8	Pernyataan 8	0.954	0.329	Valid
9	Pernyataan 9	0.873	0.329	Valid
10	Pernyataan 10	0.941	0.329	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Dengan merujuk kepada tabel yang tercantum di atas, kita dapat menghitung nilai r tabel dengan menggunakan rumus $df = dk - n = 36 - 2 = 34$ pada tingkat signifikansi 5%. Hasil perhitungan ini mengindikasikan bahwa nilai r tabel adalah sebesar 0,3290. Sebab semua nilai t hitung untuk instrumen kinerja melebihi nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja tersebut dianggap sah.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana kepercayaan suatu instrumen. Pengujian menggunakan Cronbach's Alpha, yang digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan dari setiap kuesioner variabel. Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach mengindikasikan tingkat konsistensi responden dalam menjawab instrumen yang dievaluasi. Instrumen dianggap reliabel jika Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$ pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3
Tabel Uji Reliabilitas Motivasi (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	12

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas di atas, nilai Cronbach’s Alpha 0,972 > 0,60 menunjukkan bahwa instrument reliabel karena sudah memenuhi batas 0,60 (0,972>0,60) sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	10

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 nilai Cronbach’s Alpha 0,981>0,60 menunjukkan bahwa instrumen reliabel karena sudah memenuhi batas>0,60 sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis regresi linier dipilih karena tujuannya adalah untuk memproyeksikan sejauh mana pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independen atau variabel bebas adalah Motivasi (X), sementara variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	zed		
			Coefficients		
1	.493	4.736	.574	1.694	.062
(Constant)	.246	.147	.625	2.656	.000
Motivasi					

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 5 dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel motivasi

X = Motivasi

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persaaan regresi yaitu : $Y = 0,493 + 0,246X$

Pada nilai kostanta (a) sebesar 0,493 ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen motivasi maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 0,493. Pada nilai koefisien regresi (b)

yaitu sebesar 0,246 arah positif yang menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,246 satuan.

D. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja, nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.555	.68474

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan output SPSS yang diperoleh seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai $r = 0,745$ (korelasi kuat dan positif). Hasil ini dapat diinterpretasikan bila variabel X (motivasi) meningkat maka variabel Y (kinerja) meningkat, atau sebaliknya bila variabel X (motivasi) menurun maka variabel Y (kinerja) juga menurun.

E. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat nilai Adjusted R², jika nilai Adjusted R² yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.555	.68474

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 7 pada bagian hasil model summary dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,555 atau 55,5%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, dalam penelitian ini adalah sebesar 55,5% dan selebihnya 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi diluar dari variabel motivasi tersebut seperti komitmen, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan.

F. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sokonindo Automobie secara parsial. Pada dasarnya uji-t menunjukkan tingkat signifikansi

pengaruh atau seberapa jauh variabel penjelas (variabel independen) dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam Uji-t dilakukan dengan berdasarkan dari t-hitung dan t-tabel, kriterianya, dimana:

Jika t-hitung > t-tabel, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Jika t-hitung < t-tabel, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

**Tabel 8 Hasil Uji t
Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.493	.291		1.694	.094
	Motivasi	.246	.093	.236	2.656	.009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan uji-t diperoleh hasil t-hitung > t-tabel atau $2,656 > 0.68177$ berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Dengan demikian dapat menjawab rumusan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

Ho : Diduga bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sokonindo Automobile.

H1 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sokonindo Automobile.

Hasil uji-t untuk variabel motivasi terhadap variabel kinerja memenuhi asumsi untuk menyatakan Ho ditolak dan H1 diterima. Dari hasil pengelolaan data memberikan bukti empiris bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sokonindo Automobile.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi terhadap kinerja hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sokonindo Automobile. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan gambaran secara keseluruhan bahwa dengan pemberian motivasi mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya motivasi timbul karena adanya kebutuhan atau keinginan yang harus terpenuhi. Dengan bekerja seseorang akan bisa memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Menurut teori jenjang kebutuhan Maslow yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, mengatakan bahwa manusia memiliki jenjang kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar atau kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Bila satu jenjang kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan jenjang berikutnya akan berusaha dicapai, tidak terkecuali apakah karyawan tersebut menduduki jabatan dalam perusahaan atau hanya karyawan biasa. Terdapat kemungkinan keseluruhan jenjang kebutuhan tersebut dapat atau mungkin kurang terpenuhi oleh perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi seluruh kebutuhan tersebut memungkinkan perusahaan memperoleh hasil dari kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja tersebut dapat berupa kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efektivitas pekerjaan, kemandirian dan komitmen karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sokonindo Automobile, diperoleh fakta empiris bahwa variabel independen (bebas) yaitu

motivasi mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan, yang artinya bahwa motivasi mendukung kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat indikator motivasi lainnya dianggap masih kurang, dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan indikator tersebut.

PT. Sokonindo Automobile memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis (kebutuhan papan, sng dan pangan) karyawannya. Selain itu juga perusahaan memberikan rasa nyaman kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan komitmen perusahaan dengan mengembangkan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Selain itu, perusahaan juga menciptakan iklim kerja yang kondusif baik antara sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan karirnya.

Selanjutnya kinerja karyawan PT. Sokonindo Automobile dalam melaksanakan pekerjaannya telah sesuai dengan target, dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Selain itu pencapaian kinerja juga pada tingkat ketepatan, ketelitian dan kerapian. Dalam hal kedisiplinan karyawan selalu hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda-menunda pekerjaan. Dalam hal kemandirian karyawan mampu bekerja tanpa atau sedikit bimbingan, karyawan melakukan inovasi dalam bekerja. Dalam hal komitmen karyawan loyal dan bekerja sepenuh hati bagi perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi sebelumnya, dalam bab penutup ini, penulis dapat menyimpulkan hal-hal berikut. Motivasi memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di PT. Sokonindo Automobile. Motivasi merupakan faktor yang sangat kuat dalam mendorong semangat dan dedikasi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Sokonindo Automobile mendapatkan penilaian yang positif. Hasil analisis determinasi mengungkapkan bahwa nilai R^2 (R Square) mencapai 0,555, atau sekitar 55,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 55,5% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi kerja) yang telah digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, sekitar 44,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sokonindo Automobile.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Graha Ilmu.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Fitriyani, F., Adiwino, B., Helmud, E., Alkodri, A. A., & Anisah, A. (2022). GDSS Penilaian Kinerja Pada ISB Atma Luhur Menggunakan Metode SAW dan Borda. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 11(1), 136–141.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- ISMAIL, S. T. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*.
- Kurniawan, E. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- MAJID, A. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Toko Di Pasar Cipulir (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Di Jembatan Metro Lantai 2 Pasar Cipulir)*.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Nurfadila, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- PASHARANI, L. I. S. (2022). Peningkatan Teori Motivasi. *Jurnal PUSDANSI*, 2(6).
- Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Santoso, S. (2018). *Mahir statistik multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).