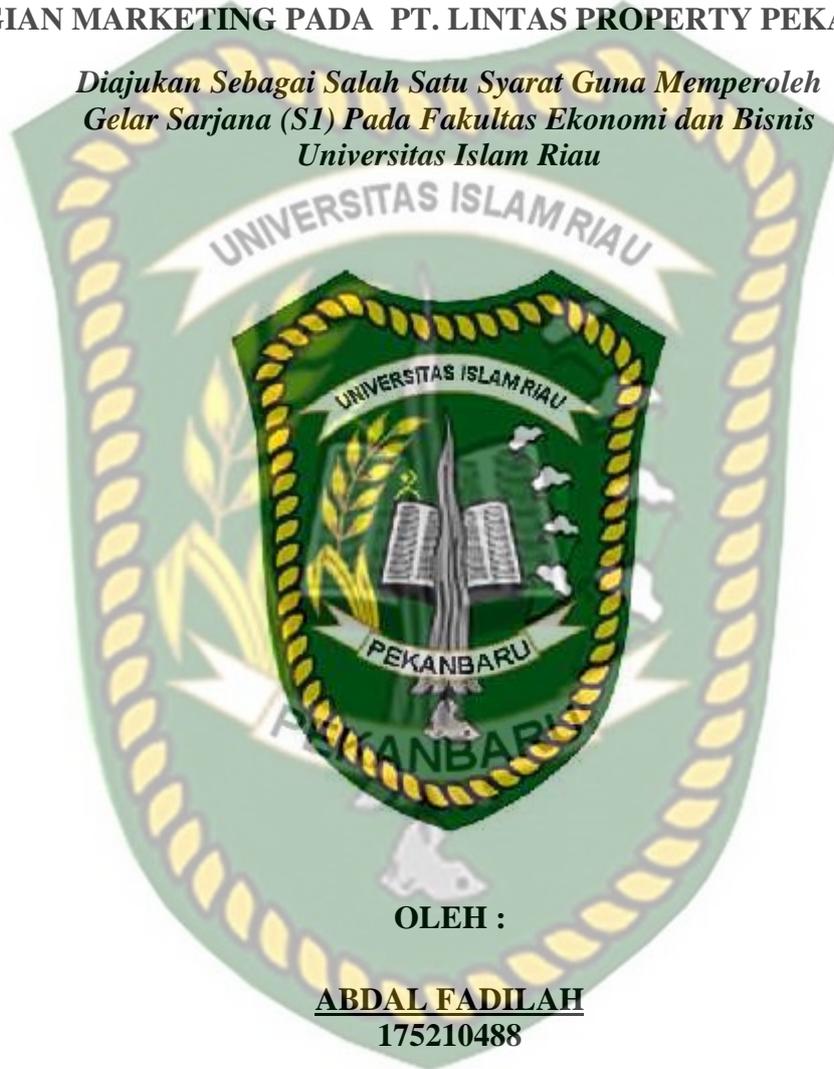


**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN MARKETING PADA PT. LINTAS PROPERTY PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**ABDAL FADILAH**  
**175210488**

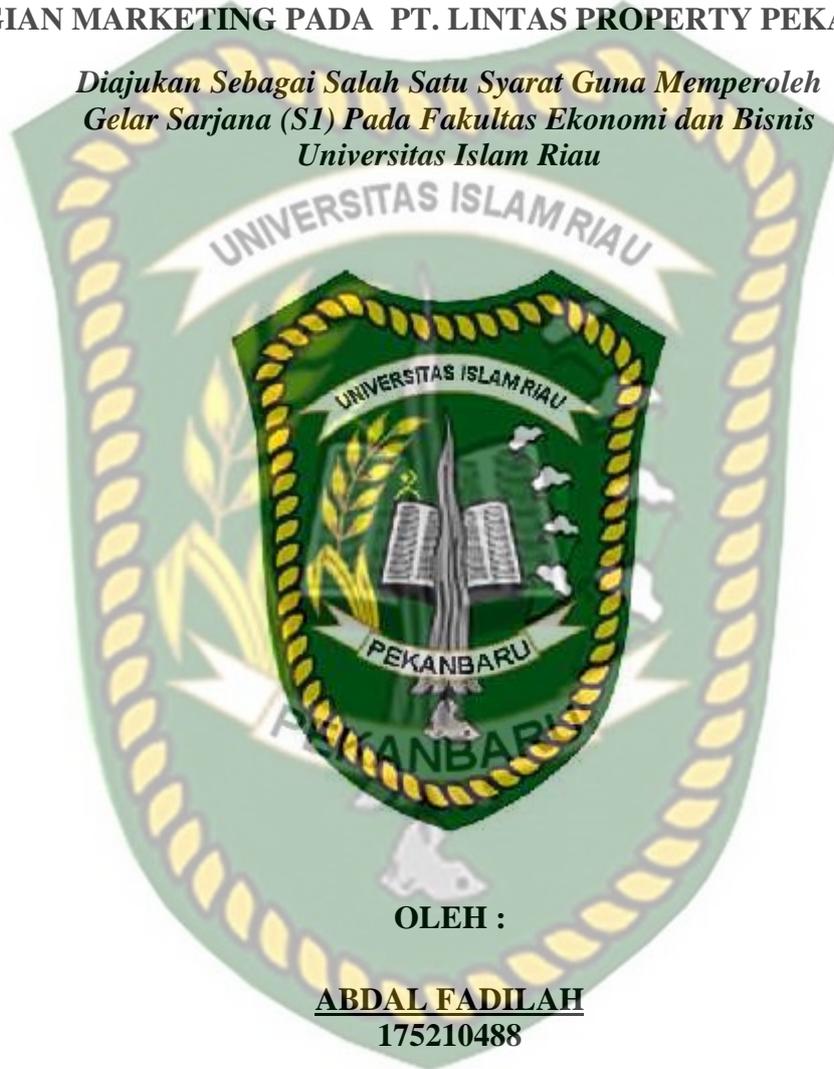
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN MARKETING PADA PT. LINTAS PROPERTY PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**ABDAL FADILAH**  
**175210488**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Abdal Fadilah  
NPM : 175210488  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN MARKETING PADA PT. LINTAS PROPERTY PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



8/2/22 Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ABDAL FADILAH  
NPM : 175210488  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : KAMAR ZAMAN, SE., M.M  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	30 Maret 2021	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cover tambahkan sekarang jadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis</li><li>- Latar belakang spasinya dibuat 2 spasi kecuali tabel</li><li>- Tabel 1 tampilkan data pimpinan dan karyawan sesuai dengan bagian/bidang pekerjaan</li><li>- Pada perusahaan property sepertinya kurang pas untuk judul gaya kepemimpinan karena pada perusahaan property lebih dominan karyawan tidak tetap sedangkan karyawan tetap cuman sedikit biasanya bagian kantor saja</li><li>- coba cari jurnal judulnya yang sama 3 buah yang objeknya juga perusahaan property</li></ul>	
2	27 Mei 2021	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Menjelaskan tekhusus pada bagian (Marketing)</li><li>- Memaparkan secara terperinci mengenai bagian-bagian yang terdapat pada PT. Lintas Property Pekanbaru</li></ul>	 
3	11 Juni 2021	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc Seminar Proposal</li></ul>	

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	6 Oktober 2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan jenis-jenis motivasi terkhusus bagian marketing pada PT. Lintas Property Pekanbaru</li> <li>- Tambahkan tabel target dan realisasi penjualan perumahan</li> <li>- Buat uraian khusus tentang bagian marketing</li> <li>- Penambahan teori motivasi kerja dan kinerja karyawan</li> <li>- Daftar pustaka</li> </ul>	
5	24 November 2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc outline dan kuesioner</li> </ul>	
6	27 Desember 2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daftar isi</li> <li>- Daftar table</li> <li>- Daftar Gambar</li> <li>- Menambahkan latar belakang seperti lokasi perumahan yang akan dijual, serta type perumahan apa yang dijual.</li> <li>- Bab V lebih dijelaskan setiap dimensi secara terperinci</li> </ul>	
7	7 Januari 2022	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menambahkan aktivitas yang ada pada perusahaan</li> <li>- Bab V menambahkan penjelasan pada setiap indikator yang ada</li> </ul>	
8	12 Januari 2022	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc Skripsi</li> </ul>	

Pekanbaru, 13 Februari 2022

Wakil Dekan 1



**Bina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 109/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Januari 2022, Maka pada Hari Selasa 25 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

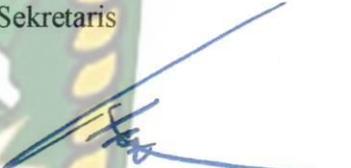
- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Abdal Fadilah  |
| 2. NPM                  | : 175210488  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 25 Januari 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A) 80,5</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

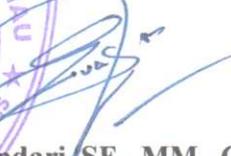
1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Mengetahui  
Dekan,



  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 109 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

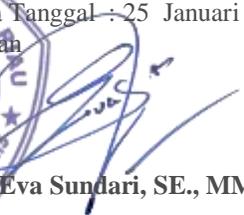
- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Abdal Fadilah  
N P M : 175210488  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 25 Januari 2022  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Abdal Fadilah  
NPM : 175210488  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Selasa 25 Januari 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Hasil Seminar : \*)**

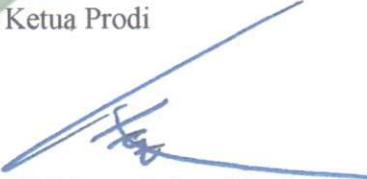
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **81** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Januari 2022  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Abdal Fadilah  
NPM : 175210488  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Property Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 30 Juli 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

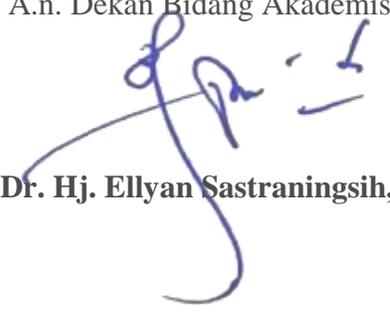
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

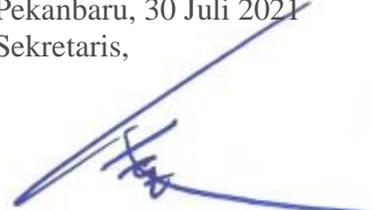
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 30 Juli 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1553/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 5 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:  
N A M A : Abdal Fadilah  
N P M : 175210488  
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lintas Property Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 6 November 2020

Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : **ABDAL FADILAH**  
**NPM** : **175210488**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. LINTAS PROPERTY PEKANBARU**  
**PEMBIMBING** : **KAMAR ZAMAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 24% (dua puluh empat persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 13 Februari 2022  
Saya yang membuat pernyataan,

**ABDAL FADILAH**  
NPM. 175210488

## MOTTO

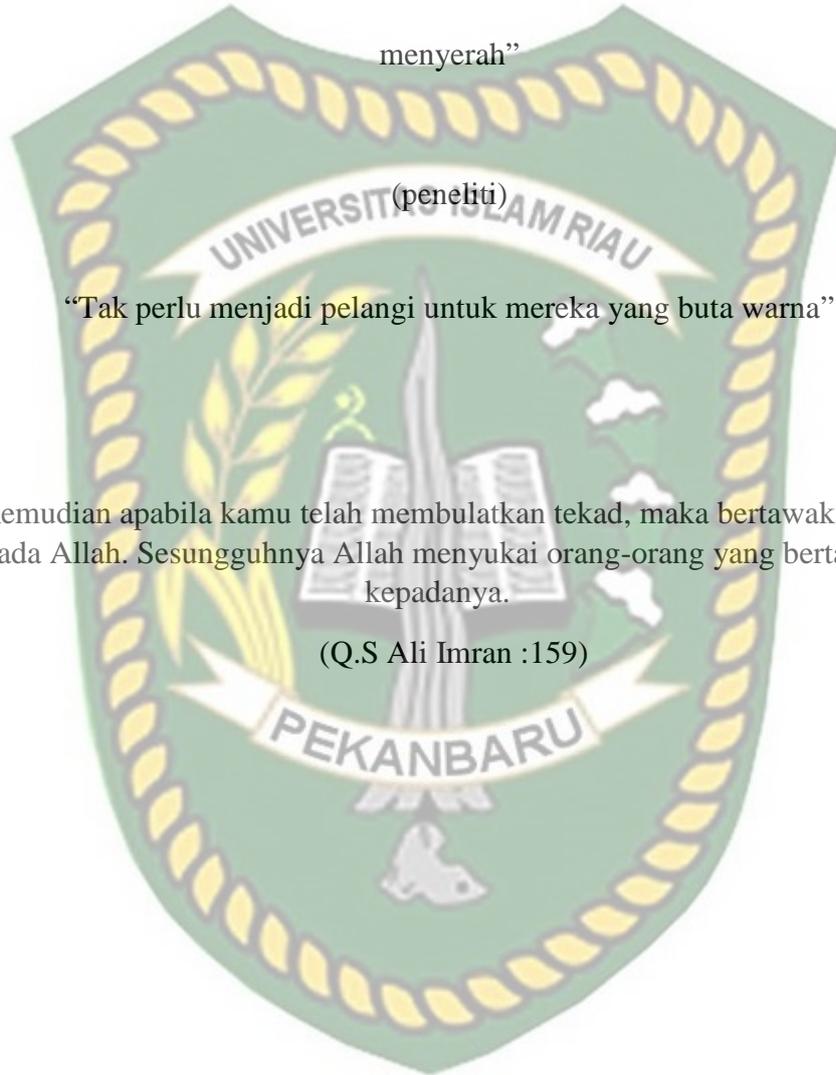
“Banyak orang gagal karena mereka tak menyadari kalau langkah mereka telah mendekati kesuksesan sedikit lagi. Tapi mereka memutuskan untuk berhenti dan menyerah”

(peneliti)

“Tak perlu menjadi pelangi untuk mereka yang buta warna”

Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepadanya.

(Q.S Ali Imran :159)



## PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kehadiran Allah SWT dan segala ketulusan hati, kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bukti dan cinta kasihku kepada

:

Kedua orang tuaku tercinta ayah dan ibu,

ayahku Ramlan (alm) dan ibuku Halimah

Atas segala kasih sayang, do'a pengorbanan, dan perjuangan untuk

keberhasilanku.

kakakku Helfitria, abgku Alfiyandi dan kakaku Sri Rahmi Octa yang senantiasa

menantikan dan mendo'akan keberhasilanku

Seluruh dosen yang telah membimbing dan mengarahkanku hingga berhasil

menyelesaikan skripsi ini

Sahabat-sahabat terbaik dan teman-teman yang selama ini banyak membantu serta

memberikan semangat dan motivasi kepadaku serta mahasiswa/i Program Studi

Manajemen Angkatan 2017 Kelas C yang selalu memberikan semangat.

Almameter tercinta

Universitas Islam Riau

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LINTAS PROPERTY PEKANBARU

OLEH :

**ABDAL FADILAH**

**NPM : 175210488**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lintas Property Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* PT. Lintas Property Pekanbaru dengan jumlah karyawan 35 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana bantuan program SPSS 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru.

**Kata Kunci : Motivasi kerja dan kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LINTAS PROPERTY PEKANBARU***

**BY :**

**ABDAL FADILAH**

**NPM : 175210488**

*This research was conducted at PT. Lintas Property Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Lintas Property Pekanbaru. The population used in this study were employees of the marketing department of PT. Lintas Property Pekanbaru with 35 employees. In this study using purposive sampling technique. This research method uses descriptive and quantitative analysis using simple linear regression with the help of SPSS 23.00 program. The results showed that the work motivation variable had a positive and significant effect on employee performance at PT. Lintas Property Pekanbaru.*

**Keywords:** *Work motivation and employee performance*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Rabbil Alamin, Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Karya Ilmiah (skripsi) ini. Serta selain itu, salawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan sebagaimana adanya sekarang ini.

Untuk menyelesaikan prndiidkan Sastra Satu (S!) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS PROPERTY PEKANBARU”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis banyak mendapat bantuan moril maupun materi, serta bimbingan, petunjuk, pengarahan, dorongan, dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Untuk itu, pada

kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan selalu mencurahkan cinta kasih-Nya serta ridho-Nya.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Ramlan (Alm) dan Ibunda Halimah, serta kakak saya Helfitria , Sri Rahmi Octa dan abg saya Alfiyandi. Mereka adalah orang-orang yang menjadi alasan utama bagi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, karena kebanggaan mereka adalah kebahagiaan saya.
3. Bapak Prof. H. Syafrinaldi SH, MCL selaku rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak abd Razak Jer, SE.,M.Si selaku ketua prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pelajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

8. Kepada PT. Lintas Property Pekanbaru yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi ini.
9. Terimakasih kepada semua teman-teman seperjuangan keluarga Mabes, teman-teman manajemen lokal C angkatan 2017, Indriyani Puji Lestari, Deden, Ibnu, Zeco, kak Ayu, kanda Moniko dan serta nama-nama yang tak mungkin di sebutkan satu persatu disini.

Akhirnya kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Pekanbaru, 01 Desember 2021

Penulis

**ABDAL FADILAH**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	13
1.1 Latar Belakang Masalah .....	13
1.2 Perumusan Masalah .....	21
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian .....	21
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	21
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	22
1.4 Sistematika Penulisan .....	23
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....	25
2.1 Kinerja .....	25
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	25
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	26
2.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	27
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.2 Motivasi Kerja .....	30
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	30
2.2.2 Tiga Elemen Motivasi.....	32

2.2.3 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow .....	33
2.2.4 Tujuan Motivasi.....	36
2.2.5 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja ....	37
2.3 Penelitian Terdahulu.....	38
2.4 Kerangka Pemikiran .....	41
2.5 Hipotesis .....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Lokasi Penelitian .....	42
3.2 Operasional Variabel .....	42
3.3 Populasi Dan Sampel.....	44
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6 Teknik Analisis Data .....	47
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN .....	50
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
4.2 Visi Dan Misi PT. Lintas Property Pekanbaru .....	51
4.3 Stuktur Perusahaan .....	52
4.4 Tugas Dan Tanggung Jawab Setiap Bagian Di Pt. Lintas Property Pekanbaru .....	53
4.5 Aktivitas Perusahaan .....	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	55
5.1 Karakteristik Responden.....	55
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia .....	55

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	59
5.2.1 Uji Validitas.....	59
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
5.3 Analisis Deskriptif.....	62
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	62
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	78
5.4 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing.....	91
5.4.1 Analisa Regresi Sederhana.....	91
5.4.2 Koefisien Korelasi.....	93
5.4.3 Koefisien Determinasi (Uji-R <sup>2</sup> ).....	94
5.4.4 Uji Secara Parsial (Uji- t).....	96
5.5 Pembahasan.....	98
BAB VI PENUTUP.....	100
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Yang Bekerja Pada PT. Lintas Property Pekanbaru .....	17
Tabel 1. 2 Target Dan Realisasi Penjualan Perumahan Pada PT. Lintas Property Pekanbaru Tahun 2016-2020 .....	18
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 5. 1 Tingkat Usia Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru .....	56
Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Karyawan Pada PT. Lintas Property Pekanbaru .....	56
Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Lintas Property Pekanbaru..	57
Tabel 5. 4 Masa Kerja Karyawan Pada PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing .....	58
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	60
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	61
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Memperoleh Gaji Sesuai Dengan Kebutuhan .....	63
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Memberikan Insentif Atas Keberhasilan Penjualan Unit Perumahan.....	64
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Memperoleh Keselamatan Dalam Bekerja.....	65

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Aman Bekerja Di Perusahaan.....	67
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Hubungan Baik Antar Sesama Karyawan .....	68
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Saling Mendukung Dalam Menjalankan Tugas .....	70
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Promosi Jabatan Dari Pencapaian Yang Telah Diraih.....	71
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Atas Target Yang Telah Dicapai.....	73
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Pujian Terhadap Karyawan Yang Bekerja Lebih Baik .....	74
Tabel 5. 16 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing .....	75
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Perusahaan .....	79
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tetang Saya Bekerja Dengan Seusai Arah Dari Perusahaan .....	80
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Telah Diberikan Oleh Perusahaan .....	81
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Mencapai Target Yang Diberikan Perusahaan.....	82
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Perusahaan.....	84

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Memaksimalkan Setiap Waktu Yang Diberikan Perusahaan .....	85
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Tentang Saya Masuk Dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan .....	86
Tabel 5. 24 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing .....	88
Tabel 5. 25 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing .	92
Tabel 5. 26 Koefisien Korelasi .....	94
Tabel 5. 27 Koefisien Determinasi (Uji-R <sup>2</sup> ).....	96
Tabel 5. 28 Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t) .....	97

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... 41  
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Lintas Property Pekanbaru ..... 52



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini, kinerja dipandang sangatlah penting bagi keberlangsungan kegiatan produktivitas perusahaan, baik perusahaan di bidang industri, perdagangan maupun jasa. Perusahaan tentulah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun perlu diketahui bahwa kesuksesan suatu perusahaan dalam aktivitasnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bukan tergantung pada keunggulan teknologi dan operasional yang dimiliki perusahaan saja, namun melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Bicara mengenai sumber daya manusia ialah suatu elemen yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia tentulah memiliki perbedaan satu sama lain. Maka itu, sangatlah penting bagi perusahaan mengetahui kemampuan setiap sumber daya manusia yang di miliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan tentunya harus mampu menentukan setiap job yang diberikan pada karyawannya tepat sasaran dalam artian sumber daya manusianya mampu mengerjakannya. Dikarenakan kinerja ialah sebagai kemampuan

dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Dalam hal tersebut tentunya peranan sebuah perusahaan menjadi sangat penting di karenakan dapat menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan pekerjaan. Terkhusus pada bagian (Marketing) yang mana perusahaan harus mampu dan dapat membuat nyaman mungkin para karyawannya agar nantinya hasil yang diperoleh dari setiap karyawan dapat optimal serta tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut.

Dengan tuntutan kinerja yang harus baik dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, maka motivasi menjadi hal yang paling penting untuk dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik. Peningkatan dalam segi kinerja seorang karyawan yang menjadi baik tak terlepas dari suatu kebiasaan yang terdapat pada perusahaan. Maka itu motivasi berkenaan dengan bagaimana memberikan dorongan maupun hasrat agar dapat melakukan kinerja dengan baik.

Untuk itu hasrat yang tentunya menjadi tolak ukur agar dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Maka itu, bagaimana peran sebuah perusahaan mampu melihat segala kebutuhan yang harus dapat dipenuhi. Inilah menjadi sebuah salah satu cara memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan supaya meningkatnya sebuah kinerja pada setiap karyawan. Perusahaan juga haruslah dapat

membuat konsep yang menarik agar tentunya dapat membuat setiap karyawan lebih termotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan. Maka itu, Motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk perilaku yang kita amati. Dengan kata lain, motivasi merupakan dugaan. Daripada dengan secara langsung kita harus memanipulasi kondisi-kondisi tertentu dan mengamati bagaimana perilaku berubah. Dari perubahan yang kita amati, kita meningkatkan pemahaman akan motivasi tersebut. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kepuasan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ialah suatu kondisi yang mampu merubah perilaku seseorang dengan melakukan sebuah dorongan untuk dapat melakukan sebuah kegiatan dengan maksimal sehingga mampu tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

PT. Lintas Property Pekanbaru, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang developer rumah dengan misinya yaitu menjadi penyedia rumah utama. Dalam hal ini PT. Lintas Property Pekanbaru hanya menjual perumahan yang mana rumah ini type 36. Untuk lokasi-lokasi daerah perumahan yang dijual ialah :

1. Kulim ( Mutiara Kulim )
2. Garuda Sakti ( Bumi Surya Damai )
3. Rimbo Panjang ( Thequeen Primadona )

Pada PT. Lintas Property Pekanbaru mitra kerja yang diadakan perusahaan dengan membuat perjanjian kerja sama dengan Bank BTN dalam akad rumah layanan khusus yang meliputi layanan akad kredit. Dari kerja sama tersebut dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Terutama pada bagian marketing yang mana akan menemani konsumen untuk mengurus data-data yang diperlukan dalam kredit perumahan tersebut.

Maka itu sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terlebih pada bagian (Marketing) yang mana tentunya inilah alasan penulis mengambil persoalan pada PT. Lintas Property Pekanbaru karena pada bagian ini menjadi sebuah bagian yang penting agar dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang mana motivasi untuk bagian ini haruslah dapat diberikan untuk membuat setiap karyawan lebih bekerja dengan maksimal.

Berikut ini dapat dilihat dari table mengenai jumlah karyawan dan bagiannya pada PT. Lintas Property Pekanbaru :

**Tabel 1. 1**  
**Karyawan yang bekerja pada PT. Lintas Property Pekanbaru**

No	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Direktur	1
2	Kasir	1
3	Administrasi Umum	1
4	Administrasi 1	3
5	Administrasi 2	3
6	Co. Lapangan	2
7	Marketing	35
	<b>Total</b>	<b>46</b>

Sumber : PT. Lintas Property Pekanbaru 2021

Dari table diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru adalah sebanyak 46 karyawan. Dalam hal ini tentunya penulis akan melakukan pengambilan sampel terkhusus pada bagian (Marketing) sebanyak 35 orang karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat susunan bagian-bagian yang terdapat pada perusahaan PT. Lintas Properti Pekanbaru. Berikut peneliti akan memaparkan tentang jenis- jenis motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Lintas Properti pekanbaru.

Terkhusus pada bagian marketing di perusahaan PT. Lintas Property Pekanbaru memberikan sebuah motivasi yang berupa motivasi finansial. Motivasi finansial ialah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan agar nantinya dapat membuat kinerja karyawan dapat maksimal.

Berdasarkan jenis motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya maka membuat setiap karyawan menjadi terdorong untuk dapat bekerja lebih maksimal lagi. Karena terkhusus pada bagian marketing apabila mampu menjual per-unitnya perumahan maka karyawan itu akan mendapatkan insentif individu dari setiap unit yang telah terjual. Berikut peneliti akan memaparkan tabel target dan realisasi penjualan perumahan per-unitnya pada perusahaan PT. Lintas Property Pekanbaru tahun 2016-2020

Tabel 1. 2

Target dan Realisasi penjualan perumahan pada PT Lintas Property Pekanbaru tahun 2016 - 2020

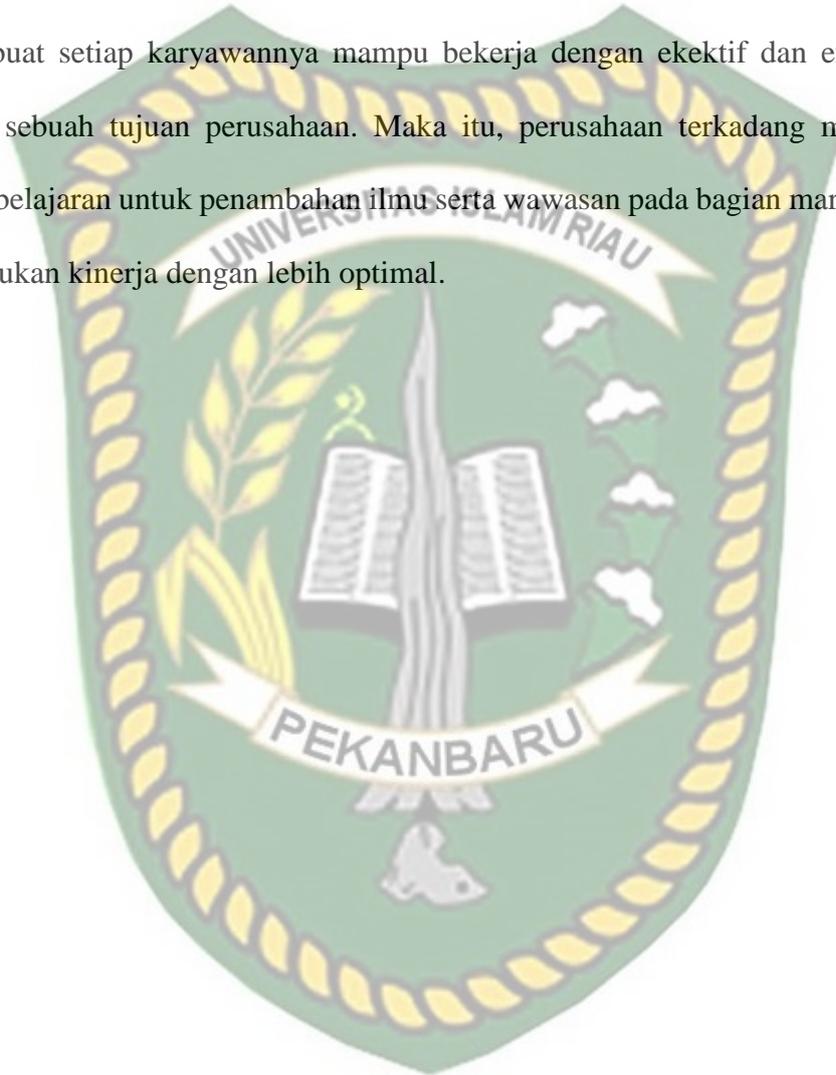
Tahun	Target unit	Standar Perusahaan	Realisasi unit	Presentase
2016	100	60	50	50 %
2017	115	90	80	69,57 %
2018	130	100	90	69,23 %
2019	105	50	40	38,09%
2020	110	70	60	54%

Sumber : PT. Lintas Property Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, tentunya dengan belum tercapainya sebuah standar perusahaan maka dengan itulah yang membuat bagaimana perusahaan harus dapat melihat bagaimana membuat agar kinerja dari setiap karyawannya itu dapat meningkat. Dengan hal ini maka motivasi kerja menjadi sangat lah penting untuk dapat mendorong

karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Berikut paparan hasil target yang baru dapat dicapai oleh karyawan pada tahun 2016 perusahaan menargetkan pada karyawannya untuk menjual 100 unit perumahan akan tetapi karyawan hanya mampu menjual 50 unit perumahan dengan presentase 50 %. Pada tahun 2017 perusahaan menargetkan 115 unit perumahan akan tetapi hanya tercapai penjualan 80 unit perumahan dengan presentase 69,57 %. Pada tahun 2018 perusahaan menargetkan 130 unit perumahan dan hanya mampu menjual 90 unit perumahan dengan presentase 69,23 %. Pada tahun 2019 perusahaan hanya menargetkan 105 unit perumahan dan mampu terjual 40 unit perumahan dengan presentase 38,09 %. Pada tahun 2020 perusahaan menargetkan 110 unit perumahan dan mampu terjual sebanyak 60 unit perumahan dengan presentase 54 %. Dapat disimpulkan dari tahun ketahun target mengalami penurunan, dan peneliti menilai salah satu penyebabnya adalah masalah motivasi. Apa lagi pada tahun 2019 penurunan jauh drastis dikarenakan perekonomian yang sempat mengalami penurunan disebabkan oleh Covid 19 akhirnya minat konsumen terhadap perumahan mengalami penurunan. Maka itu, pentingnya peranan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya terkhusus bagian marketing untuk dapat menarik perhatian konsumen agar dapat membeli unit perumahan.

Dalam hal ini bagaimana perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang ekstra terkhusus pada bagian marketing yang mana menjadi bagian terpenting pada sebuah perusahaan. Berbicara tentang bagian marketing, perusahaan sebisa mungkin dapat membuat setiap karyawannya mampu bekerja dengan eektif dan efesien agar tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Maka itu, perusahaan terkadang memberikan sebuah pembelajaran untuk penambahan ilmu serta wawasan pada bagian marketing agar dapat melakukan kinerja dengan lebih optimal.



Berdasarkan fenomena diataslah menjadikan dasar penulis untuk mengkaji seberapa penting motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan literatur tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian marketing pada PT. Lintas Property Pekanbaru”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini sebagai berikut : “Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru”.

## **1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, dapat menambah wawasan keilmuan melalui penelitian yang dilakukan dan kelak ilmu ini dapat diimplementasikan di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

PT. Lintas Property Pekanbaru, sebagai masukan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan sehingga diharapkan dapat berguna dan mencapai kinerja yang optimal di masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini di bagi menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan bagian pertama penulisan skripsi ini, dimulai dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini menguraikan mengenai tinjauan dan landasan teori yang menyangkut permasalahan, kerangka penelitian dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi/objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat PT. Lintas Property pekanbaru, visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi dan aktivitasnya.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan tentang menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru.

## **BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan yang dilakukan peneliti.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. (Kartini kartono, 1992:32). Hasil pekerjaan karyawan tidak akan tampak jika tidak dilakukan penilaian terhadap pekerjaannya tersebut. maka penting untuk dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengukur sejauh mana pencapaian target kerjanya tersebut. Apakah target kerjanya tercapai dengan baik dan tidak ada masalah atau terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas kerjanya tersebut. Jika terjadi suatu kendala sehingga menghambat kinerja karyawan tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja tersebut untuk meminimalisir kendala dalam melaksanakan tugas kerja tersebut.

Fahmi (2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Wibowo (2015:7) Kinerja berasal dari kata pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dan indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance masures*). tetapi banyak juga yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian (Wibowo 2015 :86).

Melayu Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli di antaranya ialah Handoko (2001 : 193) yaitu :

### 1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam bekerja.

### 2. Kepuasan kerja

Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan.

### 3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang

### 4. Kondisi pekerjaan

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja ialah : tempat kerja dan lingkungan kerja.

## 2.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.

Hasil penilaian kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi dari sumber daya manusia organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012:232-233) mengemukakan bahwa bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi

antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sitem dan dokumentasi :

#### 1. Evaluasi Antar Individu

Dalam Organisasi Penilaian kinerja dapat bertujuan unyuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

#### 2. Pengembangan Diri Setiap Individu

Dalam Organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah dilakukan pengembangna baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

#### 3. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lian, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

### 2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Husaini Usman (2013:276) motivasi adalah proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari diri maupun dari luar diri seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2007:222) memandang bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi pada umumnya berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, dan manusia akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat mereka terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Fahmi (2017:100), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa pendapat para ahli berikut ini.

Menurut Wibowo (2015:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:122) indikator motivasi kerja antara lain :  
Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan hubungan sosial, dan  
Kebutuhan Aktualisasi diri.

Menurut Melayu Hasibuan (2007:143) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari  
kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. dalam proses  
mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja karyawan maka perusahaan harus  
dapat memotivasi karyawannya. Motivasi diberikan kepada karyawan dengan tujuan  
untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut sesuai  
dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Kata motivasi mempunyai pengertian : hasrat, keinginan, harapan tuju, sasaran,  
kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin  
*movere*, yang berarti “bergerak”. Definisi komprehensif motivasi adalah proses  
definisi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang  
ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan  
hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Maka itu, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa  
motivasi adalah suatu dorongan yang mampu merubah keadaan seseorang.

### 2.2.2 Tiga Elemen Motivasi

Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling terganggu:

1. **Kebutuhan.** Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.
2. **Dorongan.** Dorongan, atau motif dua istilah yang digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.
3. **Insentif.** Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

Dimensi dari proses motivasi dasar tersebut akan menjadi titik awal untuk teori mengenai isi dan proses dari motivasi kerja. Adapun proses motivasi adalah sebagai berikut:

Kebutuhan-kebutuhan → Dorongan → Insentif.

### 2.2.3 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow berusaha menjelaskan mengapa orang-orang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu pada waktu tertentu. Jawabannya adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam sebuah jenjang dari tingkatan yang paling mendesak hingga yang kurang mendesak. Maslow menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramida, orang memulai dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan Hierarki Kebutuhan Maslow, Dilansir dari buku perilaku organisasi (2008) karya Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, dijelaskan antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar dari hierarki Maslow. Kebutuhan ini disebut juga sebagai kebutuhan primer, seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal.

Manusia akan memenuhi kebutuhan fisiologis terlebih dahulu sebelum ia beranjak ke kebutuhan berikutnya. Sebab, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat dan mendesak pemenuhannya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang menempati posisi kedua dari hierarki Maslow. Kebutuhan rasa aman ini meliputi kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.

Kebutuhan ini didapatkan setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. kebutuhan rasa aman dipenuhi untuk mendukung pemenuhan kebutuhan lain agar bisa terus berjalan dengan baik.

### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang menempati posisi ke tiga dari hierarki Maslow. Kebutuhan sosial ini meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan, dan persahabatan.

Manusia sejatinya adalah makhluk sosial, tidak mengherankan jika manusia membutuhkan sosialisasi dalam menjalani hidupnya. Sebab dalam menjalani hidupnya, manusia senantiasa membutuhkan bantuan dari orang lain.

### 4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang menempati posisi keempat dari hierarki Maslow. dalam buku perilaku organisasi (2008) karya Timotius Duha, dijelaskan bahwa kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, perhatian.

Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.

Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status.

#### 5. Kebutuhan aktualisais diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang menempati posisi tertinggi dari hierarki Maslow. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri, Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri, serta kebutuhan untuk menjadi orang yang lebih baik.

Kebutuhan ini umumnya jarang dipenuhi oleh seseorang. Sebagian besar orang-orang hanya fokus pada kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan harga diri.

Kebutuhan ini biasanya dipenuhi oleh orang-orang yang ingin menaklukkan kemampuan dirinya dan yang berani menerima tantangan dari luar.

Tujuan utama pemenuhannya adalah unutm memperoleh kepuasan batin darn meningkatkan kepercayaan diri.

## 2.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu SP Hasibuan (dalam buku Soekidjo Notoatmodjo 2015:125), Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

### 2.2.5 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Motivasi tentunya menjadi tolak ukur untuk membuat setiap karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada setiap hari tentunya dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan. Menurut Melayu Hasibuan (2007:143) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. dalam proses mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja karyawan maka perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya. Motivasi diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Dalam hal ini bagaimana faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Melayu Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan. Maka dari itu, motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

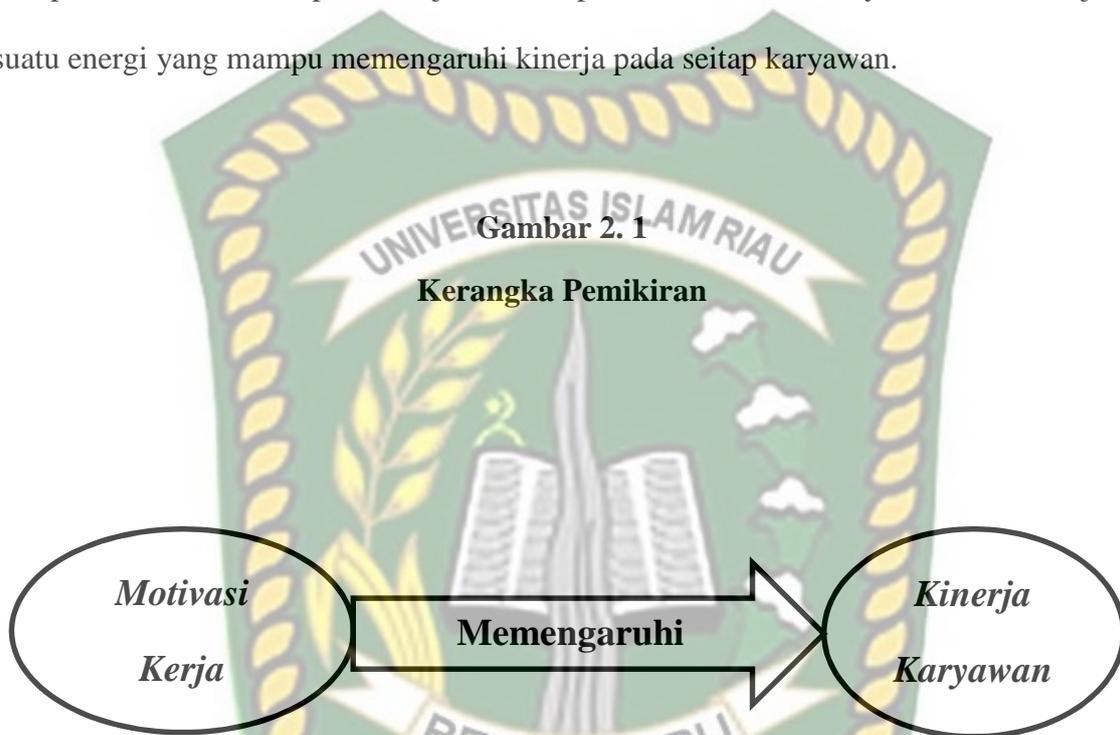
<b>Nama Peneliti (th)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variable Peneliti</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1. Yohanes Parmin (2017)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Raya Perkasa Jakarta.	Motivasi (x1) Kepuasan Kerja (x2) Kinerja (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hal ini menunjukkan bahwa motivasi serta Kepuasan Kerja sangat berpengaruh signifikan dalam peningkatan optimal untuk kinerja karyawan.
2. Agrasadya (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Binakarya Propertindo Grup Periode 2015-2017	Motivasi kerja (x1) Disiplin Kerja (x2) Kinerja Karyawan (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat dua variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Ini menjadi bukti bahwa dalam peningkatan

				kinerja terkhusus pada Binakarya Propertindo Grup pengaruh Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja membuat karyawan dapat bekerja lebih optimal.
3.Dovian Millian (2017)	Pengaruh Perencanaan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CAT di Kota Malang	Perencanaan karir (x1) Motivasi (x2) Kinerja Karyawan (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara Serentak kedua variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap (Y), yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila Perencanaan Karir dan Motivasi berjalan dengan baik pada PT. CAT di Kota Malang.
4.Retno Rahayu (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro	Pengembangan Karir (x1) Motivasi (x2) Kepuasan Kerja (x3) Kinerja Karyawan (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian ini maka variabel pengembangan karir, motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

				PT. Bukit Semarang Jaya Metro.
5. Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Gaya Kepemimpinan (x1) Motivasi (x2) Disiplin Kerja (x3) Kinerja Karyawan (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari persamaan tersebut terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
6. Eirene Veronica Telaumbanua dan Wasiman (2020)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pollux Barelang Magasuperblok	Motivasi (x1) Pengembangan Karir (x2) Kinerja Karyawan (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara bersamaan variabel motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kota Batam.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan-dorongan yang mampu merubah setiap individu untuk dapat bekerja secara optimal. Maka timbulnya motivasi menjadi suatu energi yang mampu memengaruhi kinerja pada setiap karyawan.



Sumber : Maslow dalam Robbins (2008)

Sumber : Robbins (2006)

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Berdasarkan pada latar belakang masalah dan telaah pustaka, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketig pada PT Lintas Property Pekanbaru”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis perlukan dalam pembahasan ini dilakukan pada :

Nama Perusahaan : PT. Lintas Property Pekanbaru

Alamat : Jl. Tuanku Tambusai / Jl. Nangka No. 34 Pekanbaru

No. HP : 082387870075

#### 3.2 Operasional Variabel

Berikut ini yang menjadi variabel penelitian adalah Motivasi kerja ( X ), dan Kinerja ( Y ) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 1**

**Operasional Variabel**

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<b>Motivasi Kerja (Variabel X)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kebutuhan biologis</li> </ul>	1. Gaji Pokok 2. Insentif Individu	Likert
	“ Memberikan suatu dorongan untuk dapat	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kebutuhan akan rasa aman</li> </ul>	1. Keselamatan dalam bekerja. 2. Memiliki Tempat yang aman	

	mencapai tujuan dari perusahaan ” Notoatmodjo (2015:114)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kebutuhan Sosial</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antar sesama karyawan</li> <li>2. Dukungan sesama karyawan</li> </ol>	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kebutuhan akan Harga diri</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi Jabatan</li> <li>2. Penghargaan</li> <li>3. Pujian dari atasan</li> </ol>	Likert
2.	<b>Kinerja (Varibel Y)</b>  “ Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. ” Kasmir (2015:183)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kualitas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketelitian dalam bekerja</li> <li>2. Ketepatan dalam bekerja</li> <li>3. Tanggung jawab dalam bekerja</li> </ol>	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuantitas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil yang dicapai melebihi target</li> <li>2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Waktu</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memaksimalkan waktu pekerjaan</li> <li>2. Datang dan pulang tepat waktu</li> </ol>	Likert

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### a. Populasi

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru yang berjumlah 46 karyawan.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian hasil dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing pada PT Lintas Property Pekanbaru yang berjumlah 35 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan Sampling Purposive.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### a. Jenis dan sumber data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan penulis mengambil dari berbagai sumber:

1. **Data Primer**, adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.
2. **Data Sekunder**, adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Angket/Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Meskipun terlihat mudah, teknik pengumpulan data melalui angket cukup sulit dilakukan jika respondennya cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah. Metode kuisisioner dapat dilakukan melalui tatap muka langsung, maupun melalui kuisisioner surat (baik melalui surat dalam bentuk kertas maupun surat elektronik).

Untuk mengukur persepsi responden menggunakan skala likert. Skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran ini dilakukan dengan cara menghadapkan seseorang responden pada sebuah pertanyaan dan kemudian dimintai untuk memberikan jawaban dalam lima tingkatan yang diberikan skor satu sampai lima. Jawaban akan digolongkan menjadi 5 alternatif pilihan. Dimulai dengan jawaban “sangat setuju” dengan skor nilai tertinggi 5 sampai dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju” yang memiliki skor terendah yaitu 1.

Dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- b. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- c. Jika jawaban Cukup Setuju (CS), diberi skor 3
- d. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- e. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

**b. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.



### 3.6 Teknik Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.

#### b. Uji Validitas

Uji validasi menurut Arikunto, (2006:168). Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument bisa dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  maka dinyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5%

#### c. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha*  $>$  0,60 pada hasil pengujian. Jika realibilitas  $<$  0,60 maka

nilai kurang baik. Oleh karena itu jika  $r$  dihitung lebih besar dari tabel, maka kuesioner dinyatakan realible.

#### d. Analisis Regresi linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2002 : 204).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$: Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

$\varepsilon$  = Faktor lain-lain/ Epsilon

#### e. Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Penguujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan ) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasi oleh nilai *adjusted R- Squares* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terkaitnya. koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-squared (R<sup>2</sup>) pada tabel model summary. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali : 2016).

**f. Uji Secara Parsial ( Uji-t)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara sendiri-sendiri atau parsial.

Pengambilan keputusan :

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait.
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

## BAB IV

### GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah PT. Lintas Anugerah didirikan pada tahun 2004 oleh empat orang yang terdiri dari direktur utama Baktarudin dan direktur Rasyid SH, dan komissaris Eva Yanti Nasution dan Juni Ervina yang saham masing-masing ditentukan sesuai dengan akte notaris No.153, Tanggal 26 Oktober 2009 Adapun latar belakang didirikan PT. Lintas Anugerah ini adalah mengingat tingginya kebutuhan akan rumah bagi penduduk khususnya pekanbaru dan Kampar sehingga timbullah satu ide dari kami untuk membuat suatu perusahaan yg bergerak dibidang perumahan.

Pada awalnya PT. Lintas Anugerah ini bergerak khusus marketing perumahan yang diberi nama dengan agen perumahan lintas property yang mana Lintas Property ini bekerja sama dengan developer lain (perumaahan lain) khusus bagian pemasaran perumahan tersebut secara kolektif dipasarkan oleh PT. Lintas Anugrah / Lintas Property sesuai dengan kontrak kerja atau MOU dengan Developer lain. Dalam hal ini diperjalanan waktu PT. Lintas Anugerah terjadi perubahan kepemilikan sesuai dengan akte perubahan perusahaan maka direktornya berpindah tangan kepada Rasyid SH sebagai direktur dan Abdus Subahan sebagai komissaris. Terjadinya perubahan ini atas musyawarah atau mufakat antara pengurus yang lama dan hak masing-masing telah diselesaikan.

#### 4.2 Visi Dan Misi PT. Lintas Property Pekanbaru

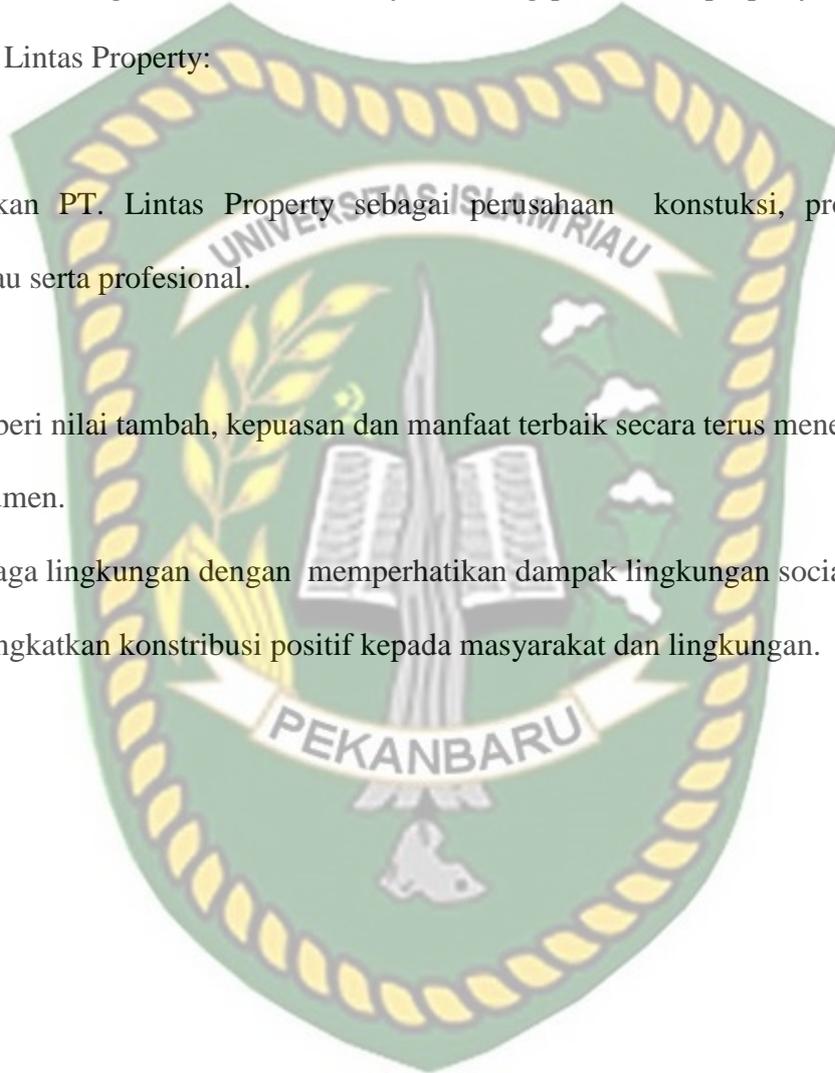
Dalam hal ini perusahaan sendiri memiliki visi dan misi tentunya agar dapat lebih dipercaya oleh kalangan bisnis terkhususnya dibidang perusahaan property. Yang mana visi mis PT. Lintas Property:

a. Visi

Menjadikan PT. Lintas Property sebagai perusahaan konstruksi, property dan terjangkau serta profesional.

b. Misi

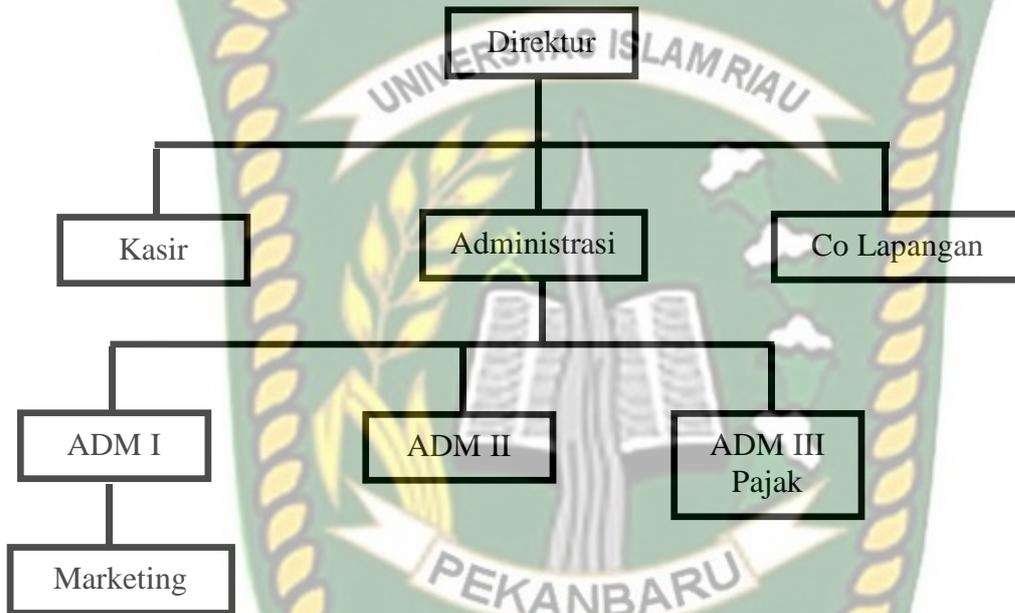
1. Memberi nilai tambah, kepuasan dan manfaat terbaik secara terus menerus kepada konsumen.
2. Menjaga lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan social.
3. Meningkatkan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan.



### 4.3 Stuktur Perusahaan

Adapun struktur organisasi perusahaan adalah :

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi PT. Lintas Property Pekanbaru**



Sumber Pt. Lintas Property Pekanbaru 2020

#### 4.4 Tugas Dan Tanggung Jawab Setiap Bagian Di Pt. Lintas Property Pekanbaru

1. Direktur

Direktur ialah yang mana dalam perusahaan pimpinan dari perusahaan sendiri PT. Lintas property.

2. Kasir

Kasir ialah yang mana dalam perusahaan bertugas untuk proses pembayaran gaji karyawan, keperluan yang berhubungan dengan perusahaan (menerima uang dari penjualan rumah dan membayar semua keperluan perusahaan).

3. Administrasi

Mengkordinir semua admin di perusahaan.

- Admin I : Mengisi data penjualan atau Aplikasi Bank untuk proses akad kredit.
- Admin II : Menyampaikan Aplikasi Bank yang sudah lengkap data konsumennya ke pihak Bank, mendampingi konsumen untuk wawancara, dan mendampingi konsumen akad kredit di Bank.
- Admin III : Membuat laporan pajak pengesahan membayar pajak BPHTB (Biaya Peralihan Hak Tanah dan Bangunan), membayar PPH (Pajak Penghasilan) dari keduanya dibebankan ke perusahaan. Kalau PPH pajaknya 1 %, BPHTB 5 % dari harga yang ditetapkan oleh pemerintah (Kantor Pajak).

4. Marketing

- Melakukan update data/listing produk properti yang dijualnya secara berkala.
- Membuat iklan melalui media promosi offline maupun online.
- Melakukan presentasi di depan calon pembeli,

- Siap dan bersedia mengantarkan calon pembeli ke lokasi properti yang diinginkan.
- Melakukan kerja sama dengan pihak notaris dan perbankan.
- Memastikan terkumpulnya persyaratan dokumen pembeli.

#### 5. CO Lapangan

bertugas mengkoordinir tentang pembangunan Lapangan perusahaan mengenai bahan dan kelengkapan pembangunan rumah.

#### 4.5 Aktivitas Perusahaan

Tujuan dan aktivitas didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh manfaat ekonomi serta untuk mencari laba. Dalam hal ini membicarakan tentang suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang property.

PT. Lintas Property Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang property. Dengan begitu kegiatan usaha utama dari PT. Lintas Property Pekanbaru yaitu sebagai penyedia rumah dan juga memasarkan perumahan yang dilakukan oleh bagian marketing.

PT. Lintas Property Pekanbaru dalam hal ini hanya menyediakan perumahan dengan type 36 yang mana ada 3 lokasi yang menjadi unit penjualan dari perusahaan ialah

1. Kulim (Mutiara Kulim),
2. Garuda Sakti (Bumi Surya Damai),
3. Rimbo Panjang (Thequeen Primadona)

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian terpenting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Dalam penelitian kali ini sampel yang digunakan ialah karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru bagian *Marketing*. Berikut ini akan dibahas mengenai hasil masing-masing karekteristik responden tersebut:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitras kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisien nya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, kosentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya, Adapun tingkat usia karyawan bagian *Marketing* PT. Lintas Property Pekanbaru yang menjadi sampel dalm penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 1

**Tingkat Usia Karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marekting**

<b>Klasifikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-25 Tahun	13	37,1
26-30 Tahun	17	48,6
31-35 Tahun	5	14,3
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-25 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 37,1 %. Responden dengan rentang usia 26-30 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 48,6 % dan responden dengan rentang usia 31-35 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 14,3 %. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian *Marketing* didominasi dengan rentang usia 26-30 tahun.

**5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Selain usia, jenis kelamin juga menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis karyawan pada PT. Lintas Property pekanbaru bagian Marketing dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. 2

**Jenis Kelamin Karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing**

<b>Klasifikasi Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	30	85,7
Perempuan	5	14,3
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase 85,7 %. Sedangkan perempuan hanya 5 orang dengan presentase 14,3. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru didominasi dengan jenis kelamin laki-laki.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Selain tingkat usia, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga menjadi pengaruh besar dalam kinerja para karyawan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian *Marketing*, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5. 3**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing**

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	13	37,1
D3/D4	10	28,6
S1	12	34,3
S2	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 13 orang dengan presentase 37,1 %. Responden dengan latar belakang pendidikan D3 berjumlah 10 orang dengan presentase 28,6 %. Responden

dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 12 orang dengan presentase 34,3 %. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian marketing didominasi dengan latar belakang pendidikan SMA.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain tingkat usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawannya tentunya memiliki masa kerja yang berdeba-beda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing dapat di lihat dari tabel berikut :

**Tabel 5. 4**

**Masa Kerja Karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing**

<b>Klasifikasi Masa kerja</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 Tahun	14	40
1-10 Tahun	21	60
>10 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dibawah 1 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 40 %. Sedangkan 1-10 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 60 %. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing didominasi dengan masa kerja 1-10 tahun.

## 5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin di ukur, jika nilai  $r$  hitung yang di hasilkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka di nyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5 % dengan sampel sebanyak 35 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut  $r$  tabel adalah 0,334. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,334 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan salam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru bagian *Marketing* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 5

## Hasil uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0.848	0.334	Valid
2	X2	0.793	0.334	Valid
3	X3	0.724	0.334	Valid
4	X4	0.734	0.334	Valid
5	X5	0.683	0.334	Valid
6	X6	0.713	0.334	Valid
7	X7	0.757	0.334	Valid
8	X8	0.746	0.334	Valid
9	X9	0.694	0.334	Valid
10	Y1	0.794	0.334	Valid
11	Y2	0.873	0.334	Valid
12	Y3	0.820	0.334	Valid
13	Y4	0.835	0.334	Valid
14	Y5	0.545	0.334	Valid
15	Y6	0.803	0.334	Valid
16	Y7	0.656	0.334	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23,00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected* item Total *Correlations* ( r hitung ) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), Jika r hitung > r tabel maka instrumen dikatakan valid. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  % dan dengan 35 responden maka nilai r tabel ialah 0,334 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* . Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 23.

**Tabel 5. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Reliability Statistik
Motivasi Kerja (X)	0.896
Kinerja Karyawan(Y)	0.883

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23.00**

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien alpda lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

## 5.3 Analisis Deskriptif

### 5.3.1 Analisis Dekriptif Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Dalam motivasi ada beberapa hal yang harus di perhatikan sesuai dengan teori Hierarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai motivasi berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### 1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dari Hierarki Maslow. Kebutuhan untuk dapat mempermudah pekerjaan karyawan seperti, PT. Lintas Property Pekanbaru harus mampu melihat apa yang membuat karyawan agar dapat terdorong dan termotivasi untuk bisa mencapai target-target yang telah di tetapkan perusahaan. Maka itu, dengan berupa gaji yang memadai serta cukup membuat karyawan tentunya akan lebih kerja keras untuk tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Apabila karyawan mampu mecapai sebuah target tentunya perusahaan harus memberikan insentif atas pencapaian yang di raih oleh karyawan. Sebelum kebutuhan dasar ini terpenuhi maka karyawan akan sulit untuk berkembang apalagi memberikan prestasi dan kontribusi besar pada perusahaan.

**a. Gaji Pokok**

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan / direktur pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dalam hal ini PT. Lintas Property pekanbaru memberikan gaji sebesar Rp. 3.200.000 sesuai dengan UMK Pekanbaru. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator gaji ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 7**

**Tanggapan Responden tentang memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	21	60
2	Setuju	12	31,4
3	Cukup Setuju	1	2,9
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan presentase 60 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan presentase 31,4 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan mendapatkan upah ataupun gaji yang memadai maka tentunya karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja keras dan berusaha untuk tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan.

**b. Tunjangan / Insentif**

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atas prestasi atau seseorang kepada karyawan di luar gaji atau upah umumnya. Dalam hal ini PT. Lintas Property pekanbaru memberikan insentif sebesar Rp.4.000.000 apabila berhasil menjual 1 unit perumahan. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator tunjangan / insentif ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 8**

**Tanggapan responden tentang memberikan insentif atas keberhasilan penjualan unit perumahan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	1	2,9
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang memberikan insentif atas keberhasilan penjualan unit perumahan dari 35 orang responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan presentase 51,4 %. Karyawan yang menyatakan setuju 14 orang dengan presentase 40 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 1 orang dengan presentase 2,9 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Hal ini menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan mendapatkan insentif yang memadai atas penjualan unit perumahan, maka ia akan terus terdorong agar bisa melakukan penjualan unit perumahan untuk mendapatkan insentif dari perusahaan.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang menepati kedua dari Hierarki Maslow. Kebutuhan rasa aman ini meliputi kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik serta kecelakaan kerja. Dalam hal ini maka PT. Lintas Property Pekanbaru memberikan jaminan keselamatan bekerja serta tempat kerja yang aman. Dengan adanya jaminan keselamatan serta tempat kerja yang aman maka tentunya membuat karyawan lebih semangat bekerja dan karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

### a. Keselamatan dalam bekerja

Keselamatan dalam bekerja ialah suatu perlindungan yang diberikan perusahaan. Terutama pada bagian marketing yang mana mereka harus bepergian dan tentunya dalam hal ini di saat terjadinya kecelakaan maka tentunya perusahaan akan membantu pengobatan dari karyawan. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator keselamatan dalam bekerja ialah sebagai berikut :

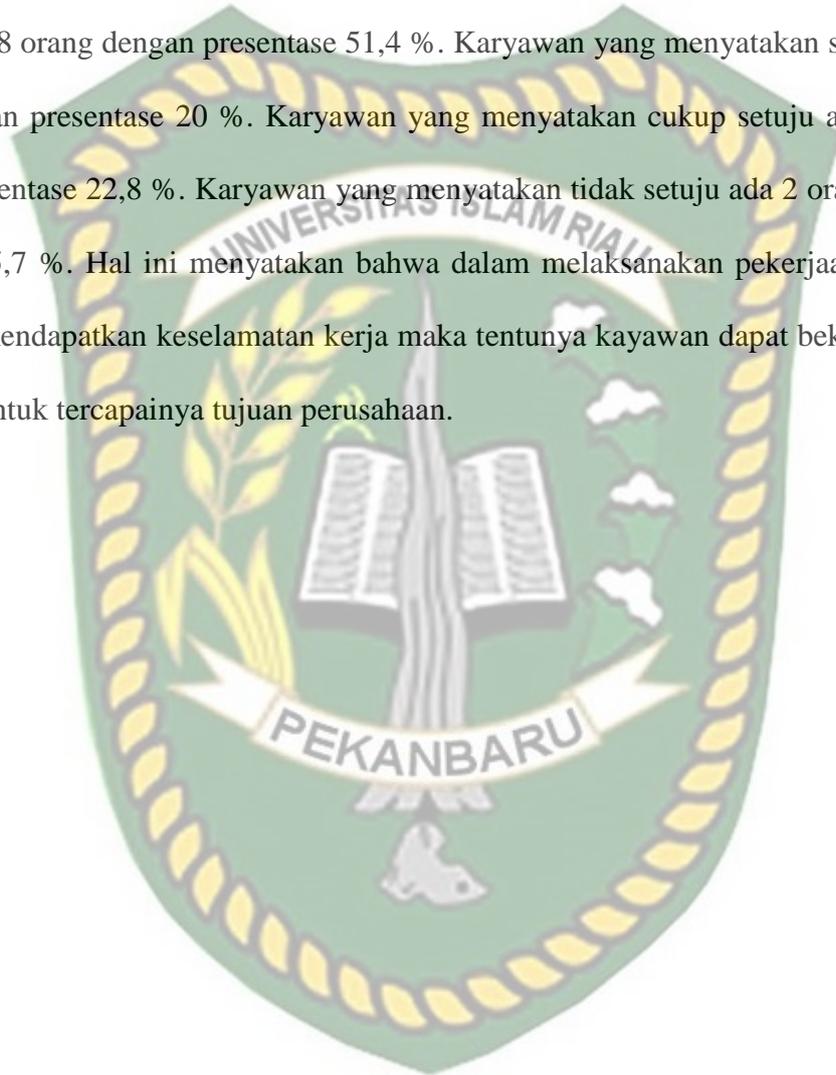
**Tabel 5. 9**

**Tanggapan responden tentang keinginan memperoleh keselamatan dalam bekerja**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	7	20
3	Cukup Setuju	8	22,9
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang keinginan memperoleh keselamatan dalam bekerja dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan presentase 51,4 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan presentase 20 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan presentase 22,8 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Hal ini menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan mendapatkan keselamatan kerja maka tentunya karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.



### b. Memiliki tempat yang aman

Dalam hal ini tempat kerja ialah tempat di mana orang berkumpul. Rata-rata orang yang mana melakukan aktivitas dalam bekerja. Pada PT. Lintas Property Pekanbaru dalam hal tempat yang nyaman perusahaan melakukan dengan cara seperti memiliki tempat kantor yang ber-AC bertujuan untuk bisa bekerja lebih nyaman dan maksimal. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator memiliki tempat yang aman ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 10**

**Tanggapan responden tentang aman bekerja di perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37,1
2	Setuju	15	42,9
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	3	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang aman bekerja di perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan presentase 42,9 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan presentase 11,4 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan presentase 8,6 %. Hal ini menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan. Keamanan didalam melaksanakan pekerjaan sangat penting karena akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara maksimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang menempati posisi ketiga dari Hierarki Maslow. Kebutuhan sosial ini meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan dan persahabatan. Dalam organisasi tentunya haruslah memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan serta saling mendukung dalam menjalankan tugas untuk tercapainya tujuan perusahaan.

#### a. Hubungan antar sesama karyawan

Hubungan antar sesama karyawan ialah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan keinginan individu demi tercapainya keinginan bersama. Demi membuat erat hubungan antar karyawan perusahaan melakukan kegiatan rekreasi bersama. Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator Hubungan antar sesama karyawan ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 11**

**Tanggapan responden tentang memiliki hubungan baik antara sesama karyawan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	10	28,6
3	Cukup Setuju	6	17,1
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang memiliki hubungan baik antar sesama karyawan dari 35 orang yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan presentase 51,4

% . Karyawan yang menyatakan setuju 10 orang dengan presentase 28,6 % . Karyawan yang menyatakan cukup setuju 6 orang dengan presentase 17,1. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9 % . Dengan adanya hubungan baik antar sesama karyawan maka akan dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hubungan yang tercipta dengan baik sesama karyawan akan memberikan dorongan dan semangat di dalam melaksanakan pekerjaan baik secara mandiri atau kelompok.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

### b. Dukungan sesama karyawan

Dukungan sesama karyawan artinya setiap karyawan mendukung satu sama lain di kala beban kerja bertambah, atau saat sedang stres. Dalam hal ini perusahaan berusaha untuk dapat membuat karyawan untuk bisa mendukung satu sama lain seperti halnya andai ada karyawan yang tidak mampu desain promosi maka karyawan yang bisa desain seharusnya dapat membantu karyawan lainnya. Berikut rekapitulasi tanggapan mengenai indikator dukungan sesama karyawan ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 12**

#### **Tanggapan responden tentang saling mendukung dalam menjalankan tugas**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37,1
2	Setuju	8	22,9
3	Cukup Setuju	11	31,4
4	Tidak Setuju	3	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saling mendukung dalam menjalankan tugas dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan setuju 8 orang dengan presentase 22,9 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 11 orang dengan presentase 31,4 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan presentase 8,6 %. Dalam hal ini bahwa adanya dukungan didalam melaksanakan pekerjaan maka akan dapat membantu karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya dukungan yang diberikan antara sesama rekan kerja akan memberikan suatu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan lebih maksimal.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

Jika kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan sosial telah terpenuhi maka kebutuhan penghargaan yang menepati posisi keempat dari Hierarki Maslow, yaitu meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri dan prestasi.

##### a. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah kenaikan posisi karyawan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi. Dalam hal ini yang mungkin terjadi pada perusahaan ialah yang awalnya mungkin karyawan biasa menjadi karyawan tetap. Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator promosi jabatan ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 13**  
**Tanggapan responden tentang mendapatkan promosi jabatan dari pencapaian yang telah diraih**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	8	22,9
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan tentang mendapatkan promosi jabatan dari pencapaian yang telah di raih dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju 16 orang dengan presentase 45,7 %. Karyawan yang menyatakan setuju 9 orang dengan presentase 25,7 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan

presentase 22,9 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Dalam hal ini bahwa karyawan tentunya ingin mendapatkan sebuah promosi jabatan yang mana atas pencapaian yang telah di berikan kepada perusahaan. Maka itu, dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan tentunya dapat mendorong karyawan agar lebih bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.



## b. Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Dalam artian seperti mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Berikut rekapitulasi tanggapan mengenai indikator penghargaan ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 14**

**Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan penghargaan atas target yang telah dicapai**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37,1
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup Setuju	10	28,6
4	Tidak Setuju	3	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan tentang perusahaan memberikan penghargaan atas target yang telah dicapai dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan setuju 9 orang dengan presentase 25,7 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 10 orang dengan presentase 28,6 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan presentase 8,6 %. Dalam hal ini tentunya sebuah penghargaan menjadi dorongan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Dengan adanya sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang di raih oleh karyawan tentunya membuat karyawan termotivasi dan meningkatkan kinerja pekerjaan.

### c. Pujian dari atasan

Pujian dari atasan ialah sesuatu hal yang mana perusahaan menyukai atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Prestasi yang di buat oleh karyawan itulah membuat atasan memberikan pujian terhadap karyawan tersebut. Berikut rekapitulasi tanggapan mengenai indikator pujian dari atasan ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 15**

**Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan pujian terhadap karyawan yang bekerja lebih baik**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	62,9
2	Setuju	5	14,3
3	Cukup Setuju	6	17,1
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan tentang perusahaan memberikan pujian terhadap karyawan yang bekerja lebih baik dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan presentase 62,9 %. Karyawan yang menyatakan setuju 5 orang dengan presentase 14,3 %. karyawan yang menyatakan cukup setuju 6 orang dengan presentase 17,1 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Dalam hal ini terlihat bahwa dengan pujian yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentunya membuat karyawan menjadi termotivasi dan kinerja menjadi lebih meningkat.

Tabel 5. 16

**Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja PT. Lintas  
Property pekanbaru bagian Marketing**

NO	PERNYATAAN	Kategori jawaban					total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>DIMENSI BIOLOGIS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Karyawan memperoleh gaji sesuai kebutuhan	21	11	1	2		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>105</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>156</b>
2	Perusahaan memberikan insentif yang memadai atas keberhasilan penjualan unit perumahan	18	14	1	2		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>90</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>153</b>
<b>DIMENSI RASA AMAN</b>							
3	Karyawan berkeinginan memperoleh keselamatan dalam kerja	18	7	8	2		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>90</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>4</b>		<b>146</b>
4	Karyawan merasa aman selama bekerja di perusahaan	13	15	4	3		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	<b>6</b>		<b>143</b>
<b>DIMENSI SOSIAL</b>							
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan bagian marketing	18	10	6	1		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>90</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>2</b>		<b>150</b>
6	Karyawan saling mendukung dalam menjalankan tugas	13	8	11	3		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>65</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>6</b>		<b>136</b>
<b>DIMENSI AKAN HARGA DIRI</b>							
7	Karyawan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan atas pencapaian yang telah diraih	16	9	8	2		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>4</b>		<b>144</b>

8	Perusahaan memberikan penghargaan atas target yang telah dicapai	13	9	10	3		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>6</b>		<b>137</b>
9	Perusahaan memberikan pujian terhadap karyawan yang bekerja lebih baik	22	5	6	2		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>110</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>4</b>		<b>152</b>
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>		760	352	165	40		1.317

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Motivasi kerja adalah 1.317. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 35 = 1.575$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 35 = 315$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.575 - 315}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 252

Sangat baik = 1.323 – 1.575

**Baik = 1.071 > 1.323**

Cukup baik = 819 – 1.071

Tidak baik = 567 – 819

Sangat tidak baik = 315 – 567

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel motivasi kerja (X). Untuk keseluruhan total skor rekapitulasi tanggapan mengenai variabel motivasi kerja (X) ada di angka 1.317. Maka dengan itu dapat terlihat bahwa dalam hal ini kategori motivasi kerja ialah baik. Dalam hal ini menunjukkan ada sebanyak 760 tanggapan menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 352 tanggapan, responden yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 165 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju ada sebanyak 40 tanggapan.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. (Kartini kartono, 1992:32). Hasil pekerjaan karyawan tidak akan tampak jika tidak dilakukan penilaian terhadap pekerjaannya tersebut. maka penting untuk dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengukur sejauh mana pencapaian target kerjanya tersebut. Apakah target kerjanya tercapai dengan baik dan tidak ada masalah atau terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas kerjanya tersebut. Jika terjadi suatu kendala sehingga menghambat kinerja karyawan tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja tersebut untuk meminimalisir kendala dalam melaksanakan tugas kerja tersebut. Dalam kinerja ada beberapa hal yang perlu di perhatikan sesuai dengan teori Robbins (2006). Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kinerja berdasarkan indikator-indikator yang di teliti :

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

**a. Ketelitian dalam bekerja**

Ketelitian adalah kecermatan atau keseksamaan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dalam hal ini tentunya bagaimana karyawan haruslah teliti dalam bekerja. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator ketelitian dalam bekerja ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 17**

**Tanggapan responden tentang saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	11	31,4
3	Cukup Setuju	5	14,3
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,7
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan tanggapan tentang saya teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan presentase 45,7 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan presentase 31, 4 %. karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan presentase 14,3 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9 %. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan ialah sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tentunya harus dapat bekerja secara teliti agar bisa memenuhi standar yang perusahaan inginkan.

### b. Ketepatan dalam bekerja

Ketepatan dalam bekerja ialah bagaimana seorang karyawan mampu untuk bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini tentunya karyawan harus tepat dalam pengisian data-data konsumen contohnya. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator ketepatan dalam bekerja ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 18**

**Tanggapan responden tentang saya bekerja dengan sesuai arahan dari perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	34,3
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,7
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya bekerja dengan sesuai arahan dari perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan presentase 34,3 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan presentase 45,7 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan presentase 11,4 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9 %. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang saya bekerja dengan sesuai arahan dari perusahaan ialah kebanyakan menjawab sangat setuju.

### c. Tanggung jawab dalam bekerja

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator tanggung jawab dalam bekerja ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 19**  
**Tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37,1
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup Setuju	3	8,6
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,7
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan presentase 45,7 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan presentase 8,6 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9 %. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan ialah jawaban terbanyak sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tentunya haruslah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan agar terciptanya karyawan yang berkualitas.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### a. Hasil yang dicapai melebihi target

Hasil yang dicapai melebihi target ialah sesuatu yang mana perusahaan mempunyai target untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka itu tentunya karyawan haruslah dapat bekerja keras untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Berikut hasil rekapitulasi mengenai indikator hasil yang melebihi target ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 20**

**Tanggapan responden tentang saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	13	37,1
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,9
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan presentase 51,4 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9 %. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9

%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan ialah terbanyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tentunya ingin dapat mencapai target yang diberikan perusahaan yang mana tentunya itu bertujuan untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.



## b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam hal ini bagaimana karyawan haruslah mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan semisal melakukan promosi dengan membuat desain ataupun diberikan tugas melakukan promosi ke tempat-tempat umum. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 21**

**Tanggapan responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	48,6
2	Setuju	13	37,1
3	Cukup Setuju	5	14,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan presentase 48,6 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan presentase 14,3 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan ialah terbanyak menjawab setuju.

### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### a. Memaksimalkan waktu pekerjaan

Memaksimalkan waktu pekerjaan ialah sesuatu aktifitas seorang karyawan dalam bekerja agar lebih memanfaatkan setiap waktu yang ada agar dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Berikut hasil rekapitulasi mengenai indikator memaksimalkan waktu pekerjaan sebagai berikut :

**Tabel 5. 22**

**Tanggapan responden tentang saya dapat memaksimalkan setiap waktu yang diberikan perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	68,6
2	Setuju	6	17,1
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,9
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya dapat memaksimalkan setiap waktu yang diberikan perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan presentase 68,6 %. Karyawan yang menyatakan setuju ada 6 orang dengan presentase 17,1 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Karyawan yang

menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan presentase 5,7 %. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9. Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya dapat memaksimalkan setiap waktu yang diberikan perusahaan ialah terbanyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tentunya karyawan ingin selalu memaksimalkan waktu yang ada diberikan perusahaan agar lebih menjadi efektif dan efisien.

**b. Datang dan pulang tepat waktu**

Datang dan pulang tepat waktu ialah sesuatu hal yang mana menjadi rutinitas setiap hari pekerjaan. Dalam hal ini bagaimana seorang karyawan haruslah disiplin dalam hal datang serta pulang kerja teapat waktu. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan mengenai indikator datang dan pulang tepat waktu ialah sebagai berikut :

**Tabel 5. 23**

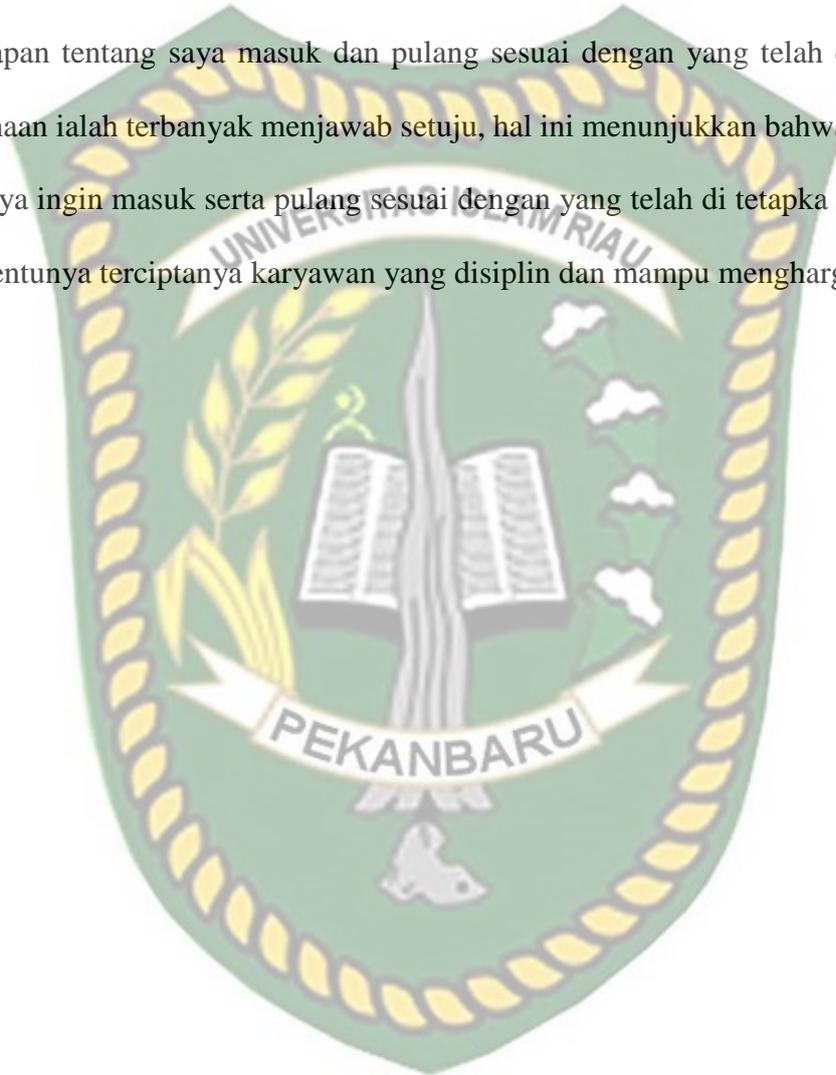
**Tanggapan responden tentang saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang telah di tetapkan oleh perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	13	37,1
3	Cukup Setuju	3	8,6
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya masuk dan pulang sesuai dengan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dari 35 orang responden karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan presentase 51,4 %. Karyawan

yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan presentase 37,1 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan presentase 8,6 %. karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,9 %. Berdasarkan hasil tanggapan tentang saya masuk dan pulang sesuai dengan yang telah di tetapkan perusahaan ialah terbanyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tentunya ingin masuk serta pulang sesuai dengan yang telah di tetapkan perusahaan agar tentunya terciptanya karyawan yang disiplin dan mampu menghargai waktu.



Tabel 5. 24

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing**

NO	PERNYATAAN	Kategori jawaban					total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>DIMENSI KUALITAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	16	11	5	1	2	35
	<b>bobot nilai</b>	<b>80</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>143</b>
2	Saya bekerja dengan sesuai arahan dari perusahaan	12	16	4	1	2	35
	<b>bobot nilai</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>140</b>
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	16	3	1	2	35
	<b>bobot nilai</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>136</b>
<b>DIMENSI KUANTITAS</b>							
4	Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan	18	13	2	1	1	35
	<b>bobot nilai</b>	<b>90</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>151</b>
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	17	13	5			35
	<b>bobot nilai</b>	<b>85</b>	<b>52</b>	<b>15</b>			<b>152</b>
<b>DIMENSI WAKTU</b>							
6	Saya dapat memaksimalkan setiap waktu yang telah diberikan perusahaan.	24	6	2	2	1	35
	<b>bobot nilai</b>	<b>120</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>155</b>
7	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	18	13	3	1		35
	<b>bobot nilai</b>	<b>90</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>2</b>		<b>153</b>
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>		590	352	66	14	8	1.030

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja adalah 1.051. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 35 = 280$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.400 - 280}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 224

Sangat Baik = 1.176 – 1.400

**Baik = 952 > 1.176**

Cukup baik = 728 – 952

Tidak baik = 504 – 728

Sangat tidak baik = 280 – 504

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerja (Y). Untuk keseluruhan total skor rekapitulasi tanggapan mengenai variabel kinerja (Y) ada di skor 1.030. Maka dengan ini dapat terlihat bahwa dalam hal ini kategori kinerja ialah baik. Dalam hal ini menunjukkan ada sebanyak 590 tanggapan menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 352 tanggapan, responden yang menyatakan cukup setuju ada sebanyak 66 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju ada sebanyak 14 tanggapan dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju ada sebanyak 8 tanggapan.

## 5.4 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing

### 5.4.1 Analisa Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing. Untuk memudahkan penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- b. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- c. Jika jawaban Cukup Setuju (CS), diberi skor 3
- d. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- e. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$: Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

$\varepsilon$  = Faktor lain-lain/ Epsilon

**Tabel 5. 25**

**Hasil perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Bagian Marketing**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,283	3,543		1,491	,145
Motivasi Kerja (X1)	,646	,093	,771	6,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber : Data olahan SPSS Versi 23.00**

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisi regresi linear yang di peroleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 5.283 + 0,646X + v$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,283. Artinya adalah apabila motivasi kerja diasumsikan bernilai (0), maka kinerja yang dihasilkan tidak akan mengalami perubahan sebesar 5,283
2. Nilai Koefisien regresi 0,646 menyatakan bahwa jika motivasi diberikan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan sebesar 0,646.
3. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### 5.4.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai r mendekati 1, maka hubungan antar variabel dinyatakan erat. Hubungan antara

motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Lintas Property Pekanbaru Bagian Marketing adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. 26**  
**Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

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

Berdasarkan tabel 5.26 nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,771 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,600-0,799 yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

#### 5.4.3 Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi

kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.27 dibawah ini:



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**Tabel 5. 27**  
**Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,594	,582	3,35638

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber olahan data SPSS 23.00**

Sedangkan nilai R square sebesar 0,594 atau 59,4 % motivasi dapat mempengaruhi kinerja sementara sisanya 40,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan penelitian ini.

**5.4.4 Uji Secara Parsial (Uji- t)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara sendiri-sendiri atau parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T \text{ Tabel} &= N-K ; 0,05/2 \\
 &= 35-2 ; 0,025 \\
 &= 33 ; 0,025 \\
 &= 2,034
 \end{aligned}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear sederhana dalam penelitian ini di dapat t-statistik sebagai berikut :

**Tabel 5. 28**

**Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,283	3,543		1,491	,145
Motivasi Kerja (X1)	,646	,093	,771	6,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber olahan data SPSS 23.00**

Berdasarkan hasil penelitian tabel 5.28 motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t \text{ hitung}$  (6,953)  $>$   $t \text{ tabel}$  (2,034) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 maka berada dibawah 0,05 maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## 5.5 Pembahasan

Notoatmodjo (2015:114), motivasi berasal dari kata latin “moreve” yang mana berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Dirumuskan oleh Terry dalam Notoatmodjo (2015:114), Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Dalam hal ini bagaimana tentunya motivasi dapat merubah perilaku seseorang dikarenakan motivasi mampu mendorong seseorang agar lebih meningkatkan kinerjanya. Maka itu, sangatlah penting untuk perusahaan mampu memberikan suatu motivasi kepada karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (x) berpengaruh pada kinerja karyawan (y) pada PT. Lintas Property Pekanbaru

Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai motivasi kerja (x) bahwa tanggapan responden tertinggi adalah pada indikator karyawan memperoleh gaji sesuai kebutuhan dengan skor 156. Sedangkan indikator terendah adalah pada karyawan saling mendukung dengan skor 136. Dari hasil rekapitulasi jawaban reponden tersebut berada pada kategori baik.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan jawaban responden mengenai kinerja karyawan (y) bahwa tanggapan responden tertinggi adalah pada indikator saya dapat memaksimalkan setiap waktu yang telah diberikan perusahaan dengan skor 155. Sedangkan indikator terendah adalah pada saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan skor 136. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden tersebut berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 5,283 + 0,646X + v$ . Artinya adalah apabila motivasi diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja yang dihasilkan tidak akan mengalami perubahan sebesar 5,283. Namun jika motivasi yang diberikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,646. Uji hipotesis dimana motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (6,953)  $t_{tabel}$  (2,034) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka berdasarkan hasil penelitian hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan nilai R (korelasi) sebesar 0,771 ini berarti motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 0,771. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,594 atau 59,4 % motivasi dapat mempengaruhi kinerja sementara sisanya 40,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Tentunya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB VI

### PENUTUP

Berdasarkan analisis data penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing. Dan kemudian memberikan saran-saran pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing.

#### 6.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing sudah terpenuhi dengan baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing sudah terpenuhi dengan baik dan sesuai dengan target.
3. Dan hasil data dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing..
4. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel (x) motivasi kerja dengan angka koefisien regresi dengan nilai 0,646 terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas property pekanbaru.

## 6.2 Saran

1. Untuk PT. Lintas Property Pekanbaru, melalui para pemimpin diharapkan untuk selalu memberikan dorongan kepada karyawan didalam melaksanakan pekerjaan seperti arahan, pembimbingan, nasehat, selain itu perusahaan harus selalu memberikan kebutuhan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik lagi sehingga dapat memotivasi karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk Karyawan PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing agar selalu meningkatkan kualitas, kuantitas serta memaksimalkan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel-variabel lainnya serta menggunakan analisis lebih baik lagi yang terjadi pada PT. Lintas Property Pekanbaru bagian Marketing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya dan Yanita. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Binakarya Propertindo Group Periode 2015-2017. *Jurnal Manajemen*, Vol 1.
- Aidil dan Juwita. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Manajemen*, Vol 3.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Eirene Veronica dan Wasiman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pollux Bareleng Megasuperblok. *Jurnal Ilmiah*.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indrastuti, Sri. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Statejik, Edisi Revisi*. Pekanbaru : UR Press.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Millian, D., & Buwana, S. A. N. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cat Di Kota Malang. *Jurnal Manajerial*, 3(1), 40-48.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Parmin, Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Raya Perkasa Jakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol 16, Nomor 2.

Retno Rahayu. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro

Sugiyono. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suryani dan Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif, Edisi Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

