

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
JAMICI ASIH JAYA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Riau*



OLEH:

NURHADI
NPM : 145210754

**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 : NURHADI
NPM : 145210754
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMICI ASIH
JAYA

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Ketua Program Studi

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

14/9/22 Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nurhadi
NPM : 145210754
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Pada
PT. JAMICI ASIH JAYA
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dengan Perincian Bimbingan Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara Bimbingan	Paraf
				Sponsor
1	08-10-2022		- Data penelitian - Penulisan diperbaiki dalam proposal	
2	16-10-2022		- Tabel data - Format dll	
3	24-10-2022		- Acc Seminar Proposal	
4	15-11-2022		- Acc Kuisisioner	
5	12-11-2022		- Bab I – IV Perbaiki	

6	16-11-2022		<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak 1 Paragraf - Saran Pada Variabel Yang Terdapat Skor Rendah 	
7	03-12-2022		<ul style="list-style-type: none"> - Acc Seminar Hasil 	

Pekanbaru, 10 Desember 2021

Wakil Dekan 1



(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

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: 1667/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 03 Desember 2021, Maka pada Hari Senin 06 Desember 2021 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 | : Nurhadi |
| 2. NPM | : 145210754 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Jamici Asih Jaya. |
| 5. Tanggal ujian | : 06 Desember 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 67,2 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



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

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Awliya Afwa, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

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


Notulen

- 1.

(.....)

Pekanbaru, 06 Desember 2021

Mengetahui
Dekan,



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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1667 / Kpts/FE-UIR/2021
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 dilak sanakan 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 Univer-
sitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
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 : Nurhadi
N P M : 145210754
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Jamici Asih Jaya.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	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 : 06 Desember 2021
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

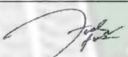
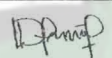
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nurhadi
NPM : 145210754
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Jamici Asih Jaya.
Hari/Tanggal : Senin 06 Desember 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Awliya Afwa, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **67,4**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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

Pekanbaru, 06 Desember 2021
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 : Nurhadi
NPM : 145210754
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamici Asih Jaya.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 26 Oktober 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.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Awliya Afwa, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 26 Oktober 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: /Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-12-09 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Nur Hadi
N P M : 145210754
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMICI ASIH JAYA
 3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 09 Desember 2021
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :
“Pengaruh Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. JAMICI ASIH JAYA”

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 10 Desember 2021

Yang memberi pernyataan



Nurhadi
145210754

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMICI ASIH JAYA

OLEH:

NURHADI
NPM : 145210754

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif dan kuantitatif yakni dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA Bagian Lapangan yang berjumlahnya 37 orang adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Rekapitulasi Data variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA. dalam kategori setuju Berdasarkan analisis regresi linear sederhana maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA.

Kata kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JAMICI ASIH JAYA

BY:

NURHADI
NPM : 145210754

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. JAMICI ASIH JAYA. This research was carried out using descriptive and quantitative methods, namely by analyzing the data that had been collected from the results of the study and connected to the theoretical basis in the literature review. The population in this study were employees of PT. JAMICI ASIH JAYA. To determine the sample in this study were employees of PT. JAMICI ASIH JAYA Field Section which amounts to 37 people while determining the number of samples used by the author in this study is the census method or saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Data Recapitulation of Work Motivation and Employee Performance Variables at PT. JAMICI ASIH JAYA. in the agree category. Based on simple linear regression analysis, it can be concluded as follows: Motivation has a significant and positive effect on the variable Employee Performance PT. JAMICI ASIH JAYA.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan sertakemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMICI ASIH JAYA”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **ABD. RAZAK JER, SE., M.Si** selaku Pembimbing sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
5. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
6. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Ayahandaku dan Ibundaku yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan angkatan 14 Manajemen, terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain ber Do'a semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YaRobalAlamin.

Pekanbaru, 27 November 2021

Nurhadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematis Penulisan	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Motivasi	12
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2 Jenis dan Proses Motivasi Kerja Karyawan	14
2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja Karyawan	16
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Karyawan	17
2.1.5 Teori Motivasi Kerja Karyawan	21
2.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	23

2.1.7 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	24
2.1 Kinerja Karyawan	26
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.2.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawa.....	27
2.2.3 Tujuan dan Pemanfaatan Kinerja Karyawan.....	32
2.2.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....	33
2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	33
2.2.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.2.7 Pengukuran kinerja Karyawan	35
2.2.8 Aspek Dalam Pengukuran Karyawan.....	37
2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	38
2.4 Penelitian Terdahulu	40
2.5 Kerangka Penelitian	41
2.6 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.4.1 Data Primer.....	45
3.4.2 Data Sekunder.....	45

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	46
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
3.7.1 Uji Hipotesis - Uji t (Parsial)	48
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	50
4.1 Sejarah Singkat PT. Jamici Asih Jaya.....	50
4.2 Visi Dan Misi PT. Jamichi Asih Jaya	51
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Identitas Responden	58
5.1.1 Jenis Kelamin.....	58
5.1.2 Usia	59
5.1.3 Pendidikan.....	61
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada PT. JAMICI ASIH JAYA	62
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan PT. JAMICI JAYA	75
5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. JAMICI ASIH JAYA	90
5.4.1 Uji Instrumen Penelitian	90

5.4.1.1 Hasil Uji Validitas Data	90
5.4.1.2 Hasil Uji Reabilitas Data	92
5.4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	93
5.4.2.1 Uji Hipotesis t (Parsial).....	94
5.4.2.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	95
5.5 Pembahasan.....	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Karyawan PT. Jamichi Jaya Asih Berdasarkan Bagian Divisi/ Bidang Pekerjaan Tahun 2021	5
1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. JAmichi Jaya Asih Tahun 2020	6
2.1 Penelitian Terdahulu	40
3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	42
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
5.4 Tanggapan responden tentang dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada PT. JAMICI ASIH	63
5.5 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan pengakuan saat bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.....	66
5.6 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. JAMICI.....	65
5.7 Tanggapan responden tentang PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	66
5.8 Tanggapan responden tentang kemampuan saya bertambah selama bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.....	67

5.9	Tanggapan responden tentang PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.....	68
5.10	Tanggapan responden tentang saat bekerja saya selalu diperhatikan/awasi oleh PT. JAMICI ASIH JAYA.....	69
5.11	Tanggapan responden tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.....	70
5.12	Tanggapan responden tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.....	71
5.13	Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. JAMICI ASIH JAYA.....	72
5.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi.....	73
5.15	Tanggapan responden tentang saya bekerja sesuai dengan standar oprasional kerja PT. JAMICI ASIH JAYA.....	76
5.16	Tanggapan responden tentang saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan PT. JAMICI ASIH JAYA.....	77
5.17	Tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA.....	78
5.18	Tanggapan responden tentang saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA.....	79
5.19	Tanggapan responden saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.....	80
5.20	Tanggapan responden tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang	

diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA	81
5.21 Tanggapan responden tentang saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.....	82
5.22 Tanggapan responden tentang saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangkannya dalam bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA ...	83
5.23 Tanggapan responden tentang saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA	84
5.24 Tanggapan responden tentang saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA	85
5.25 Tanggapan responden tentang saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.....	86
5.26 Tanggapan responden tentang saya ikut memberi saran/masukan saat rapat pada PT. JAMICI ASIH JAYA	87
5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	88
5.28 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
5.29 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92
5.30 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	94
5.31 Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS.....	96

DAGTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian	41
4.1 Struktur Organisasi.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Lembar Kuisioner Penelitian
2. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden
3. Lampiran Hasil SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja.

Perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan hasil yang didapat perusahaan akan lebih baik, namun pada kenyataannya kinerja karyawan di Indonesia tahun relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa Negara tetangga, dan upaya peningkatan kinerja karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan. Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan kemampuan manajer untuk dapat menjalin hubungan yang baik antar tingkatan tentu sangatlah dibutuhkan. Hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan akan mendorong suasana kerja yang kondusif dan minim risiko. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membangun hubungan baik tersebut antara lain adalah dengan cara membangun motivasi secara baik karena motivasi itu dapat berasal dari luar individu dan bisa juga berasal dari dalam individu itu sendiri.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena manajer harus memiliki kerjasama yang baik yang dicerminkan dengan bekerja bersama orang lain di perusahaan ataupun dalam lingkup organisasi. Manajer perlu memahami orang-orang yang memiliki beragam

kaekteristik tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, akan tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

PT. JAMICI ASIH JAYA perusahaan ini berasal dari kabupaten Indragiri hilir kota Tembilahan, yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa telekomunikasi dan energi, yang dimana perusahaan ini mengisi bahan bakar site-site tower telkomsel bagian Indragiri hilir Perusahaan ini adalah mitra dari PT.Kisel yang juga mitra dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

PT. Jamici Asih Jaya saat ini memiliki komisaris bernama H.Muhammad ali S.Sos,Msi dan drektris yang bernama Hj.Susiati. perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 namun mulai bergerak nya perusahaan ini pada tahun 1996 yang saat ini masi berhjalan hingga sekarang. Pada awal nya perusahaan ini memperkejakan hanya 3 orang karyawan hingga kini telah memiliki 37 karyawan. Hal tersebut tak lepas dari kedisiplinan dan kerja keras dari gaya kepemimpinan komisaris pada PT. Jamici Asih Jaya. Yang dimana komisaris pada perusahaan ini melaksanakan tugas kepemimpinan nya tidak hanya duduk di ruangnya saja, komisaris ini

selalu hadir di pagi hari dan memberikan arahan kepada karyawan nya dan tentunya gaya yang dimiliki pemimpin ini sangat berpengaruh terhadap karyawan karena merasa di perhatikan dan tidak adanya jarak terhadap karyawan dan pemimpinnya, Hal ini dilakukan oleh komisaris perusahaan tidak lepas dari tujuan agar tidak kurangnya pelayanan terhadap konsumen. Karna perusahaan ini bergerak dengan dana oprasional pribadi dari perusahaan yang kemudian akan di bayarkan ketikan akhir bulan maka dari itu pada akhir bulan komisaris ini tidak terjadinya keterlambatan di dalam pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya yaitu pekerjaan yang bernama invoice atau pembayaran yang di dapat perusahaan ini dari PT. Kisel dapat di slesaikan dengan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan terbit nya invoice PT. Jamici Asih Jaya. Untuk melihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Jamici Asih Jaya pada Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Jamichi Jaya Asih Berdasarkan Bagian Divisi/ Bidang Pekerjaan Tahun 2021.

No	Bagian Divisi/Bidang	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Bagian Kantor/Personalia	5
2.	Bagian Pengawas	5
3.	Bagian Lapangan	37
4.	Bagian Keuangan	2
5.	Bagian Operator	4
6.	Security	3
7.	Bagian Koordinator	20
Jumlah		76

Sumber: PT. Jamichi Jaya Asih, 2021.

Dari tabel diatas, dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja di PT. Jamichi Jaya Asih pada tahun 2019 berjumlah 76 orang. Dimana pada bagian kantor/personalia berjumlah 5 orang karyawan. Pada bagian pengawas berjumlah 5 orang karyawan. Selanjutnya pada bagian lapangan berjumlah 37 karyawan.

Bagian keuangan berjumlah 22 orang. Kemudian pada bagian operator berjumlah 4 karyawan. Pada bagian security berjumlah 3 karyawan. Dan terakhir pada bagian coordinator berjumlah 20 orang karyawan. Fokus sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bertugas pada bagian lapangan yang berjumlah sebanyak 37 karyawan. Pada bagian lapangan bertugas memeriksa setiap tower telkom atau merawatnya seperti mengecek bahan bakar generator pengganti listrik apa bila mati listrik, meriksa kabel-kabel dan jaringan yang mengalami masalah dan memastikan tidak terjadi masalah disetiap tower telkom.

Jika kepuasan kerja pada PT. Jamichi Jaya Asih meningkat atau menurun bisa berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang berdampak pada tingkat absensi karyawan. Berikut ini dapat dilihat dari data absensi karyawan ditahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. JAMichi Jaya Asih
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Alpa	Cuti	Izin	Sakit	Jumlah
1	Januari	37	0	0	1	3	4
2	Februari	37	0	0	2	0	2
3	Maret	37	0	0	3	0	3
4	April	37	0	0	2	1	3
5	Mei	37	0	5	5	2	12
6	Juni	37	0	8	2	2	12
7	Juli	37	0	0	0	0	0
8	Agustus	37	0	0	2	0	2
9	September	37	0	0	0	0	0
10	Oktober	37	0	0	0	1	1
11	November	37	0	0	1	1	2
12	Desember	37	0	3	4	1	8
Jumlah Total			0	16	22	11	49

Sumber: PT. Jamichi Jaya Asih, 2020

Pada tabel diatas menjelaskan tingkat ketidak hadiran karyawan meningkat dari bulan Januari hingga bulan Mei 2020 karena banyaknya karyawan yang mengajukan izin, sedangkan bulan Januari terdapat banyaknya karyawan yang mengajukan sakit. Kemudian pada bulan Mei hingga Juni terdapat banyaknya karyawan yang mengajukan cuti, hal ini dikarenakan pada bulan mei sampai juni merupakan cuti bersama pada hari raya idul fitri. Hal ini membuat perusahaan harus terus meningkatkan kedisiplinan, agar dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan.

Pada bagian lapangan sering terjadinya masalah sehingga motivasi kerja menurun hampir setiap bulannya. Beberapa dari karyawan menunjukkan sikap yang tidak baik dengan tidak ramah antara karyawan, komunikasi yang kurang efektif, bersikap acuh tak acuh, bersaing untuk menduduki jabatan dengan tidak sehat dan terdapatnya karyawan yang suka bergosip membicarakan karyawan gaji yang kurang sesuai waktu kerja dan lainnya. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan dalam pekerjaan dan hubungan kerja yang tidak sehat sehingga hal ini berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam bekerja.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Jamichi Jaya Asih menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Pada kenyataanya sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dan motivasi kerja yang berbeda pula. Motivasi kerja akan menjadi suatu masalah bila orang-orang yang tidak dapat memanfaatkan motivasi kerja dengan baik dan secara efektif. Bahkan motivasi kerja akan menjadi kekuatan yang merusak orang dan organisasi. Bila

motivasi kerja di-manage secara efektif, maka motivasi kerja akan menjadi kekuatan yang membangun keberhasilan sebuah perusahaan.

Hasil wawancara singkat yang saya lakukan kepada pemilik dan pengelola perusahaan dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari karyawan terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT. Jamici Asih Jaya . Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti :

1. Masih ada sebagian karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja.
2. Masih ada sebagian karyawan pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya.
3. Masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja.
4. Masih ada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Pada uraian di atas tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMICI ASIH JAYA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: “Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA”.

1.3.2 Manfaat Penulisan

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya mengenai Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi maupun referensi bagi selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4 Sistematis Penulisan

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan disajikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah diolah serta pembahasan mengenai analisis peran strategi manajer.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu prusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen di muka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi menurut Mangunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2 Jenis dan Proses Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan 2003: 104) ada dua metode motivasi yaitu:

a. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa, dan lain lain.

b. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitasnya meningkat.

Selanjutnya Hasibuan (2003, 99) menjelaskan jenis-jenis motivasi, ada dua jenis motivasi yaitu :

a) Motivasi Positif (Incentive Positif)

Dalam motivasi positif prinsip manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini dapat berbentuk pemberian motivasi, yang terdiri dari : insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap karyawan.

b) Motivasi negatif (Incentive Negative)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, jika nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja Karyawan

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang sangat menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (Isyandi, 2004 :133)

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Mencitakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di perusahaan, jika perusahaan dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja karyawan akan optimal.

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Karyawa

Chung dan Megginson dalam Gomes(2001 : 180) menjelaskan faktor-faktor motivasi yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor Individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan

Faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

a) Faktor Internal

1. Keinginan untuk hidup layak, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup didunia ini. Keinginan untuk dapat hidup layak merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya

dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- d) Keinginan untuk berkuasa (jabatan), keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua

atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi

e) Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.
2. Kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tenang,

dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan

3. Supervise yang baik, Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberika pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
4. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam meakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari

meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang diinformasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab, Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan fleksibel, Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.1.5 Teori Motivasi Kerja Karyawa

Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki

kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland.

- a. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow
- b. Teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. David Mc. Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 163) menyatakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asal kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapat yang besar. Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi (*nAf*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, (*nAf*) ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh *n af* ini.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Teori Dua factor Herzberg dia ktegorikan dalam dua factor, dalam Siagian (2006:290), yang dikutip dari Hetzberg.

A. Faktor Motivator

Kehadiran faktor Motivator akan menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Faktor Motivator ini dapat ditemukan di dalam pekerjaan itu sendiri.

Contohnya seperti Prestasi kerja, Pengakuan, sifat Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Peluang untuk pertumbuhan. Menurut Herzberg, ketidakhadiran Faktor Motivator ini tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berarti, namun adanya faktor motivator akan memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawannya.

- 1) Prestasi : Pekerjaan harus memberi karyawan rasa prestasi. Ini akan memberikan perasaan bangga karena telah berhasil melakukan sesuatu yang sulit tetapi bermanfaat.
- 2) Pengakuan : Pekerjaan harus memberikan pujian dan pengakuan atas keberhasilannya kepada karyawan. Pengakuan ini harus datang dari atasan atau rekan-rekan kerja mereka.
- 3) Tanggung jawab : Karyawan harus “memiliki” pekerjaan mereka. Mereka harus menganggap diri mereka bertanggung jawab atas penyelesaian.
- 4) Pengembangan Karir : Peluang promosi harus ada untuk karyawan.
- 5) Pertumbuhan : Pekerjaan harus memberi karyawan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru. Ini bisa terjadi baik di tempat kerja atau melalui pelatihan yang lebih formal.

B Faktor Hygiene

Tidak adanya faktor Hygiene akan menyebabkan karyawan bekerja kurang keras. Ketidakhadiran Faktor Hygiene ini juga akan menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerjanya. Contoh faktor Hygiene diantaranya seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan tempat kerja, hubungan dengan kolega, tempat kerja fisik serta hubungan antara atasan dan

bawahan. Namun adanya faktor Hygiene tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawannya. Faktor Hygiene ini pada dasarnya tidak ada pekerjaan itu sendiri, tetapi ada pada sekitar pekerjaan tersebut. Faktor ini sering diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi Faktor Kesehatan atau Faktor Higienis.

- 1) Kebijakan perusahaan : Perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan. Mereka juga harus setara dengan pesaing-pesaingnya.
- 2) Pengawasan : Pengawasan harus adil dan sesuai. Karyawan harus diberikan otonomi dan tentunya dalam ruang lingkup yang sewajarnya.
- 3) Kondisi kerja : Peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih).
- 4) Gaji : Struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industri yang sama.
- 5) Keamanan : Penting bagi karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.

2.1.7 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2008 :7) “ Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan”. Pengertian kinerja menurut Robbin (2008:82) adalah jawaban atas pertanyaan “apa yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:6:7). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004:67). Mangkunegara (2006 : 160) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2004 :103) adalah “Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2002:41) yang mendefinisikan kinerja sebagai potensi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang diterapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

2.2.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa Faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

2.2.3 Tujuan dan Pemanfaatan Kinerja Karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok

- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pealtihan karyawan yang lebih tepat.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi denga tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- d. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya aka mendorong kinerja karayawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- e. Menyediakan alat / saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.2.4 Penilaian Kinerja Karyawa

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Menurut Griffin (2004 : 36). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

- a) Karakteristik situasi,
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
- c) Tujuan –tujuan penilaian kinerja,
- d) Sikap para karyawan an manajer terhadap evaluasi

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawa

Pada umumnya orang-orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari

seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses msdm yang efektif.

2.2.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja (Quality of work)
- b) Ketetapan Waktu (Pomptnees)
- c) Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.2.7 Pengukuran kinerja Karyawan

Secara teoritikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau

perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan kariernya.

Sedangkan menurut Umar (2003:101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah :

a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

b. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja yang menjadi hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga dapat memenuhi standar kerja yang telah digariskan sebelumnya.

c. Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

d. Ketaatan

Kesanggupan dari seorang pegawai dalam menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku dan kesediaan mematuhi larangan yang telah ditetapkan.

e. Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan suatu tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

f. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pengerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang diambil.

2.2.8 Aspek Dalam Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012: 97), beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.

- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan

memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada karyawan.” (Kustiani, 2012).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Cristin Natalia Silalahi, Asriyal, dan Yanti.,(2021)	Pemberian Motivasi Dan Tingkat Stres Kerja Implikasinya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Landmark Tower Jakarta.	hasil penelitian diperoleh nilai regresi linier berganda variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien bahwa variabel tingkat stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 37,7% artinya
2	Muhammad Sahron.,(2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jayadi Samudera Line Surabaya.	Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel motivasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan signifikansi sebesar 0,00 dibawah taraf nyata 0,05.
3	Cindy Fauziati dan Mahir Pradana.,(2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Penghargaan (<i>Reward</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Plasa Telkom Daerah Rajawali Bandung.	Hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan, motivasi dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali Bandung. Secara parsial, gaya kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Indonesia daerah Rajawali di Kota Bandung

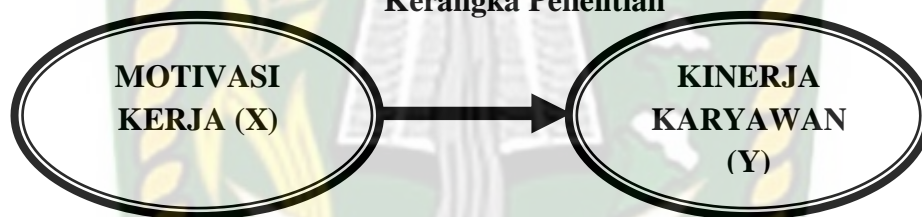
Sumber: Jurnal

2.5 Kerangka Penelitian

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran teoritis adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Gibson (dalam Warsito, 2008:99)

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut “Diduga Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Jamichi Jaya Asih yang memiliki kantor pusat yang beralamat di jalan Baharuddin Yusuf No. 28 Kecamatan Tembilahan Kota/Kabupaten Indra Giri Hilir Riau dan kantor cabang yang beralamat di jalan Paus No. 01 Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru, Riau.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja(X) Motivasi Kerja Abraham Maslow (Mangkunegara,2005 Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka	A. Faktor Motivator	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan Karir. 5. Pertumbuhan .	Ordinal
	B. Faktor Hygiene	1. Kebijakan perusahaan. 2. Pengawasan 3. Kondisi kerja 4. Gaji 5. Keamanan.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima			
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:6:7). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah</p>	<p>A. Kualitas Kerja (Quality of work)</p> <p>B. Ketetapan Waktu (Pomptnees)</p> <p>C. Komunikasi (Communication)</p>	<p>1. Hasil yang dicapai Sesuai SOP.</p> <p>2. Memiliki skil dalam bekerja.</p> <p>3. Bertanggung jawab dalam bekerja.</p> <p>4. Meminimalisir kesalahan.</p> <p>1. Bekerja sesuai jam kerja.</p> <p>2. Bekerja melebihi jam kerja</p> <p>3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>4. Mengambil keputusan dengan cepat .</p> <p>1. Bekerja sama dengan tim dengan baik.</p> <p>2. Memahami perintah atasan.</p> <p>3. Menirima masukan/saran dengan baik.</p> <p>4. Ikut memberi saran/masukan saat rapat.</p>	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2007:57) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA pada bagian lapangan.

3.3.2 Sampel

Riduwan (2007:56) “Sampel adalah bagian dari populasi”.Dapat ditarik kesimpulan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA Bagian Lapangan yang berjumlahnya 37 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilahlain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bilasemua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan pengalaman langsung tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder, data yang berasal dari dokumen, laporan-laporan maupun literatur yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pegawai mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.2 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. JAMICI ASIH JAYA.

3.5.3 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan membuat sejumlah pertanyaan yang berupa lembaran angket untuk diajukan dan diisi oleh responden. Kuisisioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert* dengan pilihan jawaban.

3.6 Teknik Menganalisis Data

Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada para responden tentang variabel maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuisisioner) suatu indikator variabel penelitian, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

A. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

2.6.2 Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

- X = Motivasi Kerja
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
e = Epsilon (standar error).

3.6.2.1 Uji Hipotesis - Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

3.6.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat maka dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap

hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Jamici Asih Jaya

PT. JAMICI ASIH JAYA perusahaan ini berasal dari kabupaten Indragiri hilir kota Tembilahan, yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa telekomunikasi dan energi, yang dimana perusahaan ini mengisi bahan bakar site-site tower telkomsel bagian Indragiri hilir Perusahaan ini adalah mitra dari PT.Kisel yang juga mitra dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

PT. Jamici Asih Jaya saat ini memiliki komisaris bernama H.Muhammad ali S.Sos, Msi dan direktoris yang bernama Hj.Susiati. perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 namun mulai bergerak nya perusahaan ini pada tahun 1996 yang saat ini masih berjalan hingga sekarang. Pada awalnya perusahaan ini memperkejakan hanya 3 orang karyawan hingga kini telah memiliki 37 karyawan. Hal tersebut tak lepas dari kedisiplinan dan kerja keras dari gaya kepemimpinan komisaris pada PT. Jamici Asih Jaya.

PT. Jamichi Asih Jaya, Perusahaan Terbatas, yang didirikan menurut hukum Indonesia, berkantor pusat di jalan Baharuddin Yusuf No. 28 Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir dengan akta notaris – P.P.A.T Armidas Moenir, S.H No. 38 Tahun 1997 dan telah disahkan oleh menteri kehakiman Republik Indonesia yang meliputi bidang usaha Jasa Telekomunikasi, perdagangan dan Transportasi.

4.2 Visi Dan Misi PT. Jamichi Asih Jaya

1. Visi Perusahaan

“Menjaga ketersediaan kebutuhan primer dan sekunder dalam kehidupan masyarakat”.

2. Misi Perusahaan

Sejalan dengan visi perusahaan, berikut ini adalah misi PT. Jamichi Asih Jaya adalah:

1. Memenuhi Kebutuhan sehari-hari (Telekomunikasi, Energi, Transportasi), kebutuhan rohani (travel agent domestic dan internasional, serta mengurus umroh dan haji)
2. Dapat melayani seluruh kebutuhan lapisan masyarakat (kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan rohani)
3. Membuka peluang usaha dan menjalim kerjasama secara timbal balik dan berkesinambungan bersama Mitra Usaha
4. Membuka perwakilan sampai ke itngkat Desa dan Kecamatan dalam wilayah Indonesia

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

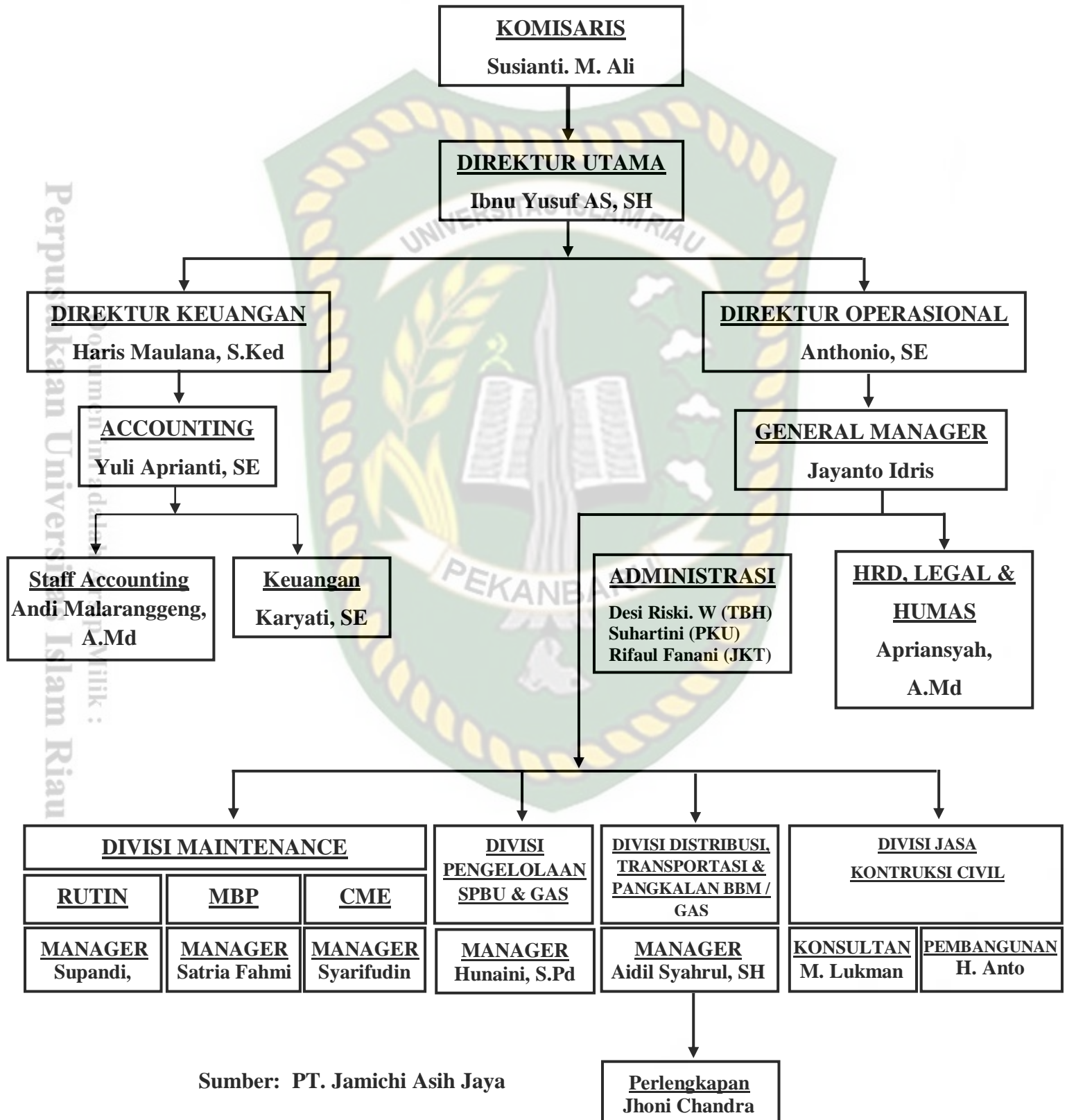
Struktur organisasi adalah suatu bentuk diagram yang menunjukkan segi-segi penting suatu industri organisasi yang meliputi segi-segi pokok dan hubungan mereka masing-masing, saluran-saluran pengawasan, dan wewenang yang berhubungan dengan tiap-tiap pegawai yang dibebani dengan masing-masing fungsi.

Setiap perusahaan yang beroperasi baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta harus mempunyai struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi setiap personil yang ditugaskan pada jabatan yang harus dipegangnya, mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta mengetahui kepada siapa ia harus melimpahkan wewenang agar pekerjaan tersebut lebih mudah dilaksanakan. Dalam setiap organisasi pada masing-masing perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda sesuai kondisi atau tipe dari wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan

Dengan adanya struktur organisasi dalam perusahaan akan mempermudah karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya masing-masing dan kepada siapa mereka harus bertanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Sesuai dengan kta Notaris PPAT Armidas Moenir, SH no. 38 Tahun 1997 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI yang meliputi bidang usaha Jasa Telekomunikasi, Perdagangan dan Transportasi, maka susunan pengurus PT. Jamichi Asih Jaya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. JAMICHI ASIH JAYA



Sumber: PT. Jamichi Asih Jaya

4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Komisaris

Dewan Komisaris bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan yang dilakukan oleh Direksi, serta memberikan nasihat kepada Direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan serta ketentuan Anggaran Dasar dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham, serta peraturan perundang undangan yang berlaku, untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

2. Direktur Utama

Direktur utama memiliki tugas yang penting seperti menjadi koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pengelola, sekaligus pemimpin dalam perusahaan yang ia pimpin.

Direktur bertanggung jawab atas kerugian PT yang disebabkan direktur tidak menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Atas kerugian PT, direktur akan dimintakan pertanggungjawabannya baik secara perdata maupun pidana. Apabila kerugian PT disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian PT.

3. Direktur Keuangan

Memimpin dan Melaksanakan Program Kegiatan dan Penyusunan Kebijakan Penyelenggaraan Kegiatan Umum dan Keuangan Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku dan Sesuai Dengan Tugas Pokok Direktur Utama Agar Berjalan Dengan Lancar. Direktur Keuangan akan melakukan identifikasi terhadap pengukuran dan laporan yang akurat terhadap kondisi keuangan perusahaan sebelum pengambilan keputusan dilakukan oleh para SM. Direktur Keuangan akan melakukan fungsi identifikasi risiko dan penilaian dampak potensial perusahaan. Adapun beberapa hal yang sangat memengaruhi kalkulasi ini antara lain fluktuasi dan perubahan perdagangan.

4. Accounting

Account Officer mempunyai tugas pokok : Merencanakan, merancang dan melaksanakan kegiatan dokumentasi dan pencatatan di keuangan perusahaan. **Accounting bertugas :**

1. Memastikan ketersediaan laporan keuangan dan pajak bulanan serta tahunan.
2. Memastikan ketersediaan daily budget
3. Memastikan validitas transaksi keuangan dan pajak perusahaan.
4. Memastikan diaplikasikannya peraturan perpajakan dan keuangan pada perusahaan
5. Memastikan terpantaunya sistem akuntansi dan perpajakan dari perusahaan.
6. Memastikan pengelolaan data data keuangan terlaksana dengan baik.

7. Memastikan prosedur pelaporan OJK terlaksana dengan baik.

5. Direktur Operasional

Direktus operasional bertugas melaksanakan koordinasi penyusunan, perencanaan dan pengendalian, evaluasi serta pembinaan terhadap seluruh kegiatan divisi Pemasaran dan divisi perencanaan serta kantor cabang. Direktur Operasional mempunyai fungsi : Koordinator, pengawas dan pengarah serta evaluator terhadap kegiatan dan pelaksanaan tugas divisi dibawahnya dan kantor cabang; Pengawas dan pengarah serta evaluator atas penyusunan perencanaan kegiatan operasional kantor pusat dan kantor cabang; Pengawas dan pengarah serta evaluator dan pengendalian atas pengantisipasi dari hasil identifikasi masalah yang timbul dari pelaksanaan tugas operasional bank dalam rangka kegiatan perbaikan, pengembangan, penyelenggaraan tata kerja dan prosedur dari setiap unit kerja organisasi. Pengawas dan pengarah serta evaluator dan pengendalian atas penghimpunan dan penyaluran dana ; Pengawas dan pengarah serta evaluator atas pelaksanaan supervisi kepada kantor cabang sesuai bidang tugasnya, Pengawasan dan pengarah serta evaluasi atas kajian hukum atas permasalahan yang memerlukan kajian secara aspek hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. General Manager

General manager mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dari satu atau lebih departemen, seperti teknik, operasi atau penjualan, atau divisi utama dari organisasi bisnis dan membantu petugas administrasi kepala dalam merumuskan dan mengelola kebijakan organisasi dengan melakukan tugas berikut

secara pribadi atau melalui manajer bawahan . General manager Berpartisipasi dalam merumuskan dan mengelola kebijakan perusahaan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan departemen divisi untuk mengembangkan dan menerapkan tujuan jangka panjang dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan pertumbuhan profitabilitas tujuan.

7. Administrasi

Tugas pertama dari seorang admin perusahaan adalah melakukan proses data entry. Data yang dimasukkan adalah data yang berkaitan dengan segala hal di dalam perusahaan. Harus ada pendataan yang jelas dan terorganisir di dalam komputer yang dikelola oleh seorang administrasi baik itu dari segi tanggal, nama data, penanggung jawab, dan banyak hal lain. Hal ini bertujuan agar data tersebut bisa segera diakses sebagai bahan rujukan apabila terdapat kesalahan dalam proses aktivitas perusahaan yang berlangsung.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan Karyawan Pada PT. JAMICI ASIH JAYA.. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 37 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Jamichi Asih Jaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	100	100
2	Perempuan	-	-
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 37 responden pada PT. Jamici Asih Jaya responden yaitu seluruhnya merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dan tidak ada satupun karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di lapangan seluruhnya adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu maka karyawan bagian lapangan seluruhnya adalah karyawan laki-laki.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Jamichi Asih Jaya lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja pada bagian lapangan yang diterapkan di PT. Jamichi Asih Jaya.

5.1.2 Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kineja karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia

selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden pada PT. Jamichi Asih Jaya, dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini.:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	21	56,76
2	30 s.d 39	9	24,32
3	40 s.d 49	7	18,92
4	>50	-	-
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 37 responden pada PT. Jamichi Asih Jaya responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 56,76%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 24,32%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 18,92% dan responden yang berusia diatas 50 tahun tidak ada.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang bekerja pada PT. Jamichi Asih Jaya lebih didominasi dengan tingkat umur antara - 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau 56,76%. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih berminat merekrut karyawan yang sudah berpengalaman jika dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman. Namun karyawan yang bekerja pada PT. Jamichi Asih Jaya adalah karyawan-karyawan yang berada pada usia produktif.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan PT. Jamichi Asih Jaya berada pada usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan yang begitu menunjang hendaknya dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan demi menunjang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

5.1.3 Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Jamichi Asih Jaya memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Jamichi Asih Jaya penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	5	13,51
2	D3	7	18,92
3	SMA	23	62,16
4	SMP	2	5,40
5	Lainya	-	-
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, pada PT. Jamichi Asih Jaya diketahui bahwa dari 37 responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau 13,51%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 7 orang atau 18,92%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 23 orang atau 62,16%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang atau 5,40%, dan tingkat pendidikan Lainnya tidak ada .

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja PT. Jamichi Asih Jaya, tergolong baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pendidikan karyawan PT. Jamichi Asih Jaya lebih didominasi dengan tamatan SMA sederajat yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62,16 % hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar peluang untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada PT. JAMICI ASIH JAYA

Menurut Farhat et.al (dalam Burso, 2018:49), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins (2008:213) mengemukakan pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas, upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten

dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Motivasi Kerja (X), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Tanggapan responden tentang dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada PT. JAMICI ASIH.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	21,62
2	Setuju	15	40,54
3	Cukup	13	35,15
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 40,54% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 35,15% menyatakan Cukup, Kemudian 8 orang atau 21,62% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 orang atau 2,70 % menyatakan Tidak Setuju, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. JAMICI ASIH

JAYA termotivasi untuk meningkatkan karir dalam perusahaan bisa dilihat dari jawaban responden di tabel di atas sebagai contoh dari karyawan menjadi kepala bagian bisa dilihat dari jawaban responden yang terbanyak pada kriteria setuju yang berjumlah 15 orang.

Tabel 5.5
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan pengakuan saat bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	18,92
2	Setuju	17	45,94
3	Cukup	12	32,43
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan pengakuan saat bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 45,94% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 32,43% menyatakan Cukup, Kemudian 7 orang atau 18,92% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan oleh PT. JAMICI ASIH JAYA kepada karyawan sudah baik dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bisa dilihat dari jawaban responden diatas yang terbanyak pada kriteria setuju 17 orang.

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. JAMICI.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	16,22
2	Setuju	19	51,35
3	Cukup	12	32,43
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 51,35% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 32,43% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 16,22% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Nilai ini menunjukkan bahwa tangung jawab yang diberikan kepada pegawai PT. JAMICI ASIH JAYA bertanggung jawab dalam bekerja dan hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai bisa di lihat dari jawaban responden yang terbanyak pada kriteria setuju dengan jumlah 19 orang.

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	16,22
2	Setuju	19	51,35
3	Cukup	12	32,43
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 51,35% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 32,43% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 16,22% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil di atas karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA ingin terus menggali potensi yang ada yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan bisa dilihat dari jawaban responden di atas kteria tertinggi pada jawaban responden setuju yang berjumlah 19 orang.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang kemampuan saya bertambah selama bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13,51
2	Setuju	20	54,05
3	Cukup	12	32,43
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang kemampuan saya bertambah selama bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 54,05% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 32,43% menyatakan Cukup, Kemudian 5 orang atau 13,51% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA selama bekerja kemampuannya bertambah dikarenakan banyak pengalaman dan hal baru yang di alami bisa dilihat pada jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju yang berjumlah 20 orang.

Tabel 5.9

Tanggapan responden tentang PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	16,22
2	Setuju	16	43,24
3	Cukup	14	37,84
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 16 orang atau 43,24% menyatakan Setuju, Selanjutnya 14 orang atau 37,84% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 16,22% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerja sesuai prosedur perusahaan yang telah disepakati ini membuat karyawan tidak terbebani dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerja dengan optimal bisa dilihat dari jawaban responden yang terting pada kriteria setuju dengan jumlah 16 orang.

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang saat bekerja saya selalu diperhatikan/awasi oleh PT. JAMICI ASIH JAYA

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13,51
2	Setuju	25	67,57
3	Cukup	7	18,92
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saat bekerja saya selalu diperhatikan/awasi oleh PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 25 orang atau 67,57% menyatakan Setuju, Selanjutnya 7 orang atau 18,92% menyatakan Cukup, Kemudian 5 orang atau 13,51% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA di perhatikan dalam bekerja mereka merasa di diperhatiakan dan dibutuhkan hal ini membuat kinerja semakin baik dan pegawai lebih berhati-hati dalam bekerja bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 25 orang.

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada PT.
JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	18,92
2	Setuju	20	54,05
3	Cukup	8	21,62
4	Tidak Setuju	2	5,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saat bekerja saya merasa nyaman saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 54,05% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 21,62% menyatakan Cukup, Kemudian 7 orang atau 18,92% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 2 atau 5,40% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. . Jaminan ke selamatan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sebagai rasa aman karyawan dalam bekerja dan tersedia jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja membuat pegawai responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa nyaman saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA akan bekerja lebih baik tanpa memperhatikan hal-hal yang berakibat buruk bisa dilihat dari jawab responden dengan jawaban tertinggi pada kriteria setuju yang berjumlah 20 orang.

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13,51
2	Setuju	21	56,76
3	Cukup	10	27,03
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 56,76% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 27,03% menyatakan Cukup, Kemudian 5 orang atau 13,51% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut gaji yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.berperan besar terhadap motivasi kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan hal ini yang mengakibatkan karyawan berkerja dan termotivasi untuk mendapatkan gaji yang diinginkan bisa dilihat dari jawaban responden yang tertinggi pada kriteria setuju yaitu berjumlah 21 orang.

Tabel 5.13

Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13,51
2	Setuju	23	62,16
3	Cukup	9	24,32
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 23 orang atau 62,16% menyatakan Setuju, Selanjutnya 9 orang atau 24,32% menyatakan Cukup, Kemudian 5 orang atau 13,51% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jaminan akan kesehatan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai sebagai rasa aman karyawan dalam bekerja dan tersedia jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA akan bekerja lebih baik tanpa memperhatikan hal-hal yang berakibat buruk dan apa bila sakit karyawan tidak perlu memikirkan biaya untuk pengobatan ini akan berpengaruh terhadap kinerja bisa dilihat dari jawaban responden dengan kriteria tertinggi pada jawaban responden pada kategori setuju dengan jumlah 23 orang.

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	TS	STS	
1	Dalam bekerja saya ingin meningkatkan karir saya pada PT. JAMICI ASIH JAYA	8	15	13	1	-	37
	Skor Nilai	40	60	39	2	-	141
2	Saya mendapatkan pengakuan saat bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.	7	17	12	1	-	37
	Skor Nilai	35	68	36	2	-	141
3	Saya mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA	6	19	12	-	-	37
	Skor Nilai	30	76	36	-	-	142
4	PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	6	19	12	-	-	37
	Skor Nilai	30	76	36	-	-	142
5	Kemampuan saya bertambah selama bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA	5	20	12	-	-	37
	Skor Nilai	25	80	36	-	-	141
6	PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	6	16	14	1	-	37
	Skor Nilai	30	64	42	2	-	138
7	Saat bekerja saya selalu diperhatikan/awasi oleh PT. JAMICI ASIH JAYA	5	25	7	-	-	37
	Skor Nilai	25	100	21	-	-	146
8	Saya merasa nyaman saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA	7	20	8	2	-	37
	Skor Nilai	35	80	24	4	-	143
9	Saya mendapatkan gaji yang cukup saat bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA	5	21	10	1	-	37
	Skor Nilai	25	84	30	2	-	141
10	Saya merasa tenang dalam bekerja	5	23	9	-	-	37

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	TS	STS	
	karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. JAMICI ASIH JAYA						
	Skor Nilai	25	92	27	-	-	144
Jumlah							370
Jumlah Sekor							1.419

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 5 \times 37 = 1.850 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 1 \times 37 = 370 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}} \\
 &= \frac{1.850 - 370}{5} \\
 &= 296
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.19 rekapitulasi di atas, variabel Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA :

Kategori Sangat Setuju : 1.554 – 1.850

Kategori Setuju : 1.258 – 1.554

Kategori Cukup : 962 – 1.258

Kategori Kurang Setuju : 666 – 962

Kategori Sangat Tidak Setuju : 370 – 666

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.14 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.419 berada pada Kategori Setuju 1.258 – 1.554.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA

Menurut Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui berapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruknya dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal, dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang saya bekerja sesuai dengan standar
oprasional kerja PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	43,24
2	Setuju	17	45,94
3	Cukup	3	8,19
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bekerja sesuai dengan standar oprasional kerja PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 45,94% menyatakan Setuju, Selanjutnya 16 orang atau 43,24% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 3 orang atau 8,19% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. SOP (standar oprasional prusahaan) yang ada pada perusahaan mampu memotivasi karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA dalam meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan sudah punya standar yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dalam bekerja akan lebih mudah SOP sangat menentukan kinerja karyawan apa bila karyawan tidak menjalankan sesuai SOP ini akan berakibta fatal terutama dalam keselamatan karyawan tersebut hal ini bisa dilihat dari jawaban responden yang tertinggi pada kreteria setuju yang berjumlah 17 orang.

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	43,24
2	Setuju	19	51,35
3	Cukup	1	2,70
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 51,35% menyatakan Setuju, Selanjutnya 16 orang atau 43,24% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Cukup dan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas tingkat motivasi karyawan sudah baik dan karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA sudah menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja hal ini mengakibatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 19 orang.

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	35,13
2	Setuju	17	45,94
3	Cukup	6	16,22
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 47,94% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 35,13% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 6 orang atau 16,22% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tidak tertunda-tunda bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 17 orang

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	37,84
2	Setuju	15	40,54
3	Cukup	7	18,92
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 40,54% menyatakan Setuju , Selanjutnya 14 atau 37,84 % menyatakan Sangat Setuju , Kemudian 7 orang atu 18,92% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA mampu meminimalisir kesalhan sehingga kinerja karyawan lebih baik dan hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kreteria setuju dengan jumlah 15 orang.

Tabel 5.19
Tanggapan responden saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan PT.
JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	27,03
2	Setuju	15	40,54
3	Cukup	11	29,73
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 42,54% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 29,73% menyatakan Cukup, Kemudian 10 orang atau 27,03% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA mampu menyelesaikan dengan baik atas pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tidak mengalami masalah. bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 15 orang

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang
diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	32,43
2	Setuju	20	54,05
3	Cukup	3	8,19
4	Tidak Setuju	2	5,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 54,05% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 33,43% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 3 orang atau 8,19% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,40% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Apa bila ada pekerjaan yang harus lembur karyawan akan bekerja melebihi jam kerja hal ini bisa di sebut loyalitas pekerja yang melebihi biasanya terja diawal bulan atau akhir bulan karna bnyak yang harus dipersiapkan bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kreteria setuju dengan jumlah 20 orang.

Tabel 5.21
Tanggapan responden tentang saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	21,61
2	Setuju	20	54,05
3	Cukup	7	18,92
4	Tidak Setuju	2	5,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 54,05% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 21,61% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 7 orang atau 18,92% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,40% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil jawaban responden PT. JAMICI ASIH JAYA karyawan sudah menyelesaikan pekerja tepat waktu hal ini membuktikan kinerja pegawai sudah baik dan pekerja itu selesai sesuai waktu yang diberikan bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 20 orang.

Tabel 5.22

Tanggapan responden tentang saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangkannya dalam bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	27,03
2	Setuju	18	48,65
3	Cukup	9	24,32
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangkannya dalam bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 48,65% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 27,03% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 9 orang atau 24,32% menyatakan Cukup, dan yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan jawaban karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA karyawan akan cepat mengambil keputusan dalam bekerja dikarenakan apabila terjadi kesalahan akan berakibat fatal hal ini menuntut karyawan harus bisa mengambil keputusan dengan cepat bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 18 orang.

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	16,22
2	Setuju	16	43,24
3	Cukup	12	32,43
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,70
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 16 orang atau 43,24% menyatakan Setuju, Selanjutnya 12 orang atau 32,43% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 16,22% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan Kemudian 1 orang atau 2,70% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Dari jawaban karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA sudah cukup baik dalam bekerja sama dengan tim dengan baik hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam bekerja dan lebih mempermudah pekerjaan sehingga waktu pun lebih efektif dan efisien bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 16 orang.

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	29,73
2	Setuju	15	40,54
3	Cukup	9	24,32
4	Tidak Setuju	2	5,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 40,54% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 29,73% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 9 orang atau 24,32% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 5,40% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA harus bisa memahami perintah atasan dengan baik untuk menghindari kesalahan dalam berkerja dari jawaban pegawai bisa dilihat pegawai sudah baik dalam memahami perintah yang diberikan. bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 16 orang.

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	35,13
2	Setuju	15	40,54
3	Cukup	8	21,62
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 40,54% menyatakan Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 35,13% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 8 orang atau 21,70% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dalam bekerja pasti ada kesalahan atau tidak mengerti hal ini sesuatu yang wajar jadi kita harus bisa menerima saran. Dari jawaban responden pegawai bisa menerima saran dari teman kerja ataupun atasannya bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kriteria setuju dengan jumlah 15 orang.

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang saya ikut memberi saran/masukan saat rapat
pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	24,32
2	Setuju	17	45,94
3	Cukup	10	27,03
4	Tidak Setuju	1	2,70
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 37 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya ikut memberi saran/masukan saat rapat pada PT. JAMICI ASIH JAYA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 45,94% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 27,03% menyatakan Cukup, Kemudian 9 atau 24,32% menyatakan Sangat Setuju ,Selanjutnya 1 atau 2,70% menyatakan Tidak Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari jawaban reponden karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA apa bila ada permasalahan akan ikut serta memberikan saran atau pun masukan untuk memecahkan permasalahan yang sedang dialami sehingga pekerja akan menjadi lebih baik dan tujuan prusahaan tercapai bisa dilihat dari jawaban responden tertinggi pada kreteria setuju dengan jumlah 17 orang.

Tabel 5.27
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	TS	STS	
1	Saya bekerja sesuai dengan standar oprasional kerja PT. JAMICI ASIH JAYA.	16	17	3	1	-	37
	Sekor	80	68	9	2	-	159
2	Saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan PT. JAMICI ASIH JAYA.	16	19	1	1	-	37
	Sekor	80	76	3	2	-	161
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA.	13	17	6	1	-	37
	Sekor	65	68	18	2	-	153
4	Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan PT. JAMICI ASIH JAYA.	14	15	7	1	-	37
	Sekor	70	60	21	2	-	153
5	Saya bekerja sesuai jam kerja yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.	10	15	11	1	-	37
	Sekor	50	60	33	2	-	145
6	Saya bekerja melebihi jam kerja yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.	12	20	3	2	-	37
	Sekor	60	80	9	4	-	153
7	Saya tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan PT. JAMICI ASIH JAYA.	8	20	7	2	-	37
	Sekor	40	80	21	4	-	145
8	Saya mengambil keputusan dengan cepat dan memperimbangakanya dalam bekerja di PT. JAMICI ASIH JAYA.	10	18	9	-	-	37
	Sekor	50	72	27	-	-	149
9	Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.	6	16	12	2	1	37
	Sekor	30	64	36	4	1	135

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	TS	STS	
10	Saya memahami perintah atasan dengan baik dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.	11	15	9	2	-	37
	Sekor	55	60	27	4	-	146
11	Saya menerima masukan/saran dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.	13	15	8	1	-	37
	Sekor	65	60	24	2	-	151
12	Saya ikut memberi saran/masukan saat rapat pada PT. JAMICI ASIH JAYA.	9	17	10	1	-	37
	Sekor	45	68	30	2	-	145
Jumlah							444
Jumlah Sekor							1.795

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 12 \times 5 \times 37 = 2.220 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 12 \times 1 \times 37 = 444 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi}} \\
 &= \frac{2.220 - 444}{5} \\
 &= 355,2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.27 rekapitulasi di atas, variabel Kinerja Karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA:

Kategori Sangat Setuju : 1.864,8 – 2.220

Kategori Setuju : 1.509,6 – 1.864,8

Kategori Cukup : 1.154,4 – 1.509,6

Kategori Kurang Setuju : 799,2 – 1.154,4

Kategori Sangat Tidak Setuju : 444 – 799,2

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.27 maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan pada PT. JAMICI ASIH JAYA. bahwa kriteria

penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.795 berada pada Kategori Setuju 1.509,6 – 1.864,8.

5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAMICI ASIH JAYA

5.4.1. Uji Instrumen Penelitian

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistical product and service solution*).

5.4.1.2 Hasil Uji Validitas Data

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang responden. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 37-2 = 35 = 0,325$

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JAMICI ASIH JAYA, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Validitas Tentang Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Singkatan	R hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0,814	0,325	Valid
	X2	0,702	0,325	Valid
	X3	0,916	0,325	Valid
	X4	0,895	0,325	Valid
	X5	0,869	0,325	Valid
	X6	0,771	0,325	Valid
	X7	0,808	0,325	Valid
	X8	0,828	0,325	Valid
	X9	0,887	0,325	Valid
	X10	0,699	0,325	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,784	0,325	Valid
	Y2	0,518	0,325	Valid
	Y3	0,826	0,325	Valid
	Y4	0,864	0,325	Valid
	Y5	0,767	0,325	Valid
	Y6	0,840	0,325	Valid
	Y7	0,907	0,325	Valid
	Y8	0,825	0,325	Valid
	Y9	0,708	0,325	Valid
	Y10	0,859	0,325	Valid
	Y11	0,784	0,325	Valid
	Y12	0,697	0,325	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.29
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	0,943	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah sebesar 0,943 (>0.60). Kinerja Karyawan (Y) sebesar

0,941 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu satuan.

X = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.30
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.310	7.104		3.000	.005
	MOTIVASI	.709	.183	.548	3.871	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Dari tabel 5.30 hasil output SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 21,310 + 0,709 X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 21,310 artinya jika variabel bebas X (Motivasi Kerja) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) nilainya sebesar 21,310.
- b. Koefisien regresi variabel X (Motivasi Kerja) sebesar + 0,709 berarti jika variable Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar + 0,709 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin besar Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.

5.4.1 Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai positif < 0.05 , maka secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- b. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai positif > 0.05 , maka secara parsial (sendiri-sendiri) tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, pada signifikansi $5\%(\alpha) = 0,05$.

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 : \alpha/2 \\ &= 37-1-1 : 0,05/2 \\ &= 38 : 0,025 \\ &= 2,030 \end{aligned}$$

Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,030$ dari hasil output SPSS pada tabel 5.37 sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai $t_{\text{hitung}} = 3,871 > 2,030$ (t_{tabel}) atau nilai positif $= 0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.31
Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.280	6.35892

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Dari tabel 5.31 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) sebesar 0,300 (30%) ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30%. Sedangkan sisanya sebesar 70% (100% - 30,%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. JAMICI ASIH JAYA. Pada uji validitas masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis, selanjutnya pada uji reliabilitas nilai koefisien alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah sebesar 0,943 (>0.60). Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,941 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya. Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar

dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan pada rekapitulasi Data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.419 berada pada Kategori Setuju 1.258 –1.554. Indikator dengan nilai tertinggi yaitu Saat bekerja saya selalu diperhatikan/awasi oleh PT. JAMICI ASIH JAYA dengan nilai skor sebesar 146 dan indikator terendah yaitu PT. JAMICI ASIH JAYA memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan dengan nilai 138 sebaiknya PT. JAMICI ASIH JAYA lebih memperhatikan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan . dan Berdasarkan pada rekapitulasi data maka dapat disimpulkan variabel Kinerja PT. JAMICI ASIH JAYA bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.795 berada pada Kategori Setuju 1.258 –1.554 dan indikator dengan nilai tertinggi yaitu Saya menggunakan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan PT. JAMICI ASIH JAYA dengan nilai skor sebesar 161 dan indikator nilai terendah yaitu Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam bekerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA dengan nilai 135 sebaiknya hal ini lebih di perhatikan.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai $t_{\text{hitung}} = 3,871 > 2,030$ (t_{tabel}) atau nilai positif $= 0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JAMICI ASIH JAYA

dan besarnya pengaruh dapat dilihat dengan diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) sebesar 0,300 (30%) ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30%. Sedangkan sisanya sebesar 70% (100% - 30,%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini

PT. JAMICI ASIH JAYA telah memenuhi beberapa faktor yg mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) antara lain sebagai berikut: Fator Motivator (Pencapaian, Pengakuan, Tanggung Jawab dan Kemajuan) dan Faktor Hygiene (Gaji, Keamanan Pekerjaan, Kondisi Kerja, Prosedur Prusahaan, dan Kualitas Pengembangan Teknis) variabel Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA.

Penelitian ini sesuai dengan penelitin yang pernah dilakukan Atnila (2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna”. Hasil penelitin berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kawatuna diterima, Ary Sutrischastini (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja dan Yesi Seftiani (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan & Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Hasil Penelitian motivasi dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Hasibuan (2003:95) Bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencaapi kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi harus memiliki usaha yang maksimal. Dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan yang mendasari perilakunya.

Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai

kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang

kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

Dengan adanya motivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan pada rekapitulasi Data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja pada PT. JAMICI ASIH JAYA bahwa kriteria penilaian dalam kategori setuju dan variabel Kinerja PT. JAMICI ASIH JAYA bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju.
2. Pada uji validitas variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis, selanjutnya pada uji reliabilitas nilai koefisien alpha untuk variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JAMICI ASIH JAYA dan berpengaruh sebesar 30%.

6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi kerja terdapat beberapa pertanyaan menyatakan tidak setuju yaitu masalah kurangnya motivasi yang diberikan seperti tidak ada bonus atau penghargaan yang pasti diberikan perusahaan dan pembagian tim dalam rekan kerja belum baik seperti banyaknya

karyawan yang bekerja tidak sesuai SOP sehingga penurunan kinerja terjadi dan sebaiknya perusahaan lebih memerhatikan kembali karena ada karyawan yang tidak taat pada aturan SOP perusahaan dan harus diberi teguran dan perlu diadakan sistem evaluasi kinerja secara keseluruhan atau semua unit bagian guna lebih memaksimalkan perbaikan secara teratur dan perubahan untuk lebih menunjang kemajuan perusahaan.

2. Kinerja karyawan timbul apabila karyawan merasa bisa mengerjakan dan senang terhadap pekerjaannya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Sehingga disarankan kepada perusahaan untuk memberikan tim kerja yang mampu bekerja sama dengan baik dan menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga nantinya dapat menimbulkan kinerja karyawan lebih baik.
3. Pada Struktur Organisasi PT. JAMICHI ASIH JAYA lebih diperjelas masing-masing bagian sehingga tugas-tugas lebih detail di tujukan pada bagian-bagian yang tertera pada struktur organisasi sehingga para karyawan tidak bingung untuk mencari tahu mengenai kerja karyawan sesuai bagiannya pada struktur organisasi sekarang belum mendetail hanya bagian inti-inti saja seperti manager saja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- _____. 2008, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Chung dan Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2002:177). *Definisi Motivasi*.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, R. W. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Handoko, T, Hani. 1999, Manajemen, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Idayati, Irma. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kabupaten Musi Rawas*. Jurnal Adminika Volume 3. No.1 Januari-Juni 2017
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik. Edisi Revisi*. URPres. Pekanbaru
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Jackson. Susen E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Managing Human Resources*. Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemba Empat. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kushartati. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 2013, 1388-1400 ISN0000-0000
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Marthis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2001. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta
- 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, Jhon R. Gerhart, Barry. Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 2. Penerjemah Didik Prayitno. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Seftiani, Yessi. Gimin. Trisnawati, Fenny, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajawali Pers. Jakarta,