

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ALTRAK 1978**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

OLEH

NAMA : OCTAVIAN ANDESTA.M
NIM : 1700861201137
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2021**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan Ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi Sebagai Berikut :

NAMA : OCTAVIAN ANDESTA.M

NIM : 1700861201137

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALTRAK 1978

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, November 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Sakinah AS, S.E.,MM)

(Azizah, SE,MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, SE,MM)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian Komperhensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 09/12/2021

Jam : 13.30-15.30

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas BatangHari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si	Ketua	_____
Azizah, SE, MM	Sekretaris	_____
Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM	Penguji Utama	_____
Sakinah AS, S.E., M.M	Anggota	_____

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi manajemen

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Octavian Andesta.M

NIM : 1700861201137

Program : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Sakinah AS, SE., M.M

2. Azizah, SE, M.M

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan berdasarkan hasil penelitian pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau di upah pada pihak lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, November 2021

Octavian Andesta.M

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim...

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya lah saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Dengan ini, skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ibunda dan ayahanda tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih saya tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu tercinta (Tarmi S.pd) dan ayah (Joko Martono) yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, doa dan cinta kasih sayang yang tak terhingga kepada saya tanpa pernah berhenti untuk selalu menyemangati dan memberikan yang terbaik untuk saya hingga saat ini.

Mungkin ucapan terimakasih ini tidak dapat membalas semua budimu tapi kami anak-anakmu akan memberikan apapun demi kebahagiaanmu dan selalu berdoa semoga ibu dan ayah diberikan kesehatan selalu hingga dapat melihat anak mu ini semua sukses.

Kakak tersayang

Terima kasih selanjutnya untuk kakak saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti, abang (Septian perdana putra) yang selama ini sudah menjadi abang sekaligus sahabat bagi saya, abang adalah tempat saya berlari ketika saya merasa tidak ada yang memahami saya di luar rumah.

Teman-teman

Buat teman-temanku serta sahabat-sahabat ku yang dari kecil hingga sekarang yang memberikan motivasi, nasihat, canda dan tawa serta waktu untuk membuatku tetap terus semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, sahabat-sahabat seangkatan FE 2017 yang sama-sama berjuang hingga akhir. Terima kasih atas kebaikan dan kebersamaan selama ini semoga persahabatan dan pertemanan dapat terus berlangsung selamanya.

Dosen Pembimbing Skripsi

Untuk Ibu Sakinah AS, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Azizah, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih banyak saya ucapkan kepada

bapak karena sudah membantu dan membimbing saya selama ini, menasehati, mengajari dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada Bapak semua. Terima kasih banyak saya ucapkan. Atas segala kehilafan dan kekuranganku, mohon maaf yang sebesar-besarnya. Terimakasih...

ABSTRACT

Octavian Andesta.M / 1700861201137 / 2021 / Batanghari University / Faculty of Economics / Human Resource Management / The Effect Of Motivation On Performance PT. Altrak 1978 / First Advisor Sakinah AS, S.E., M.M and The Second Advisor Azizah, SE, MM.

The title of research is "Motivation Effect of Performance at of the PT. Altrak 1978. Wich the purpose of study was determine : 1. To find out and describe employe Motivation and performace at of the PT. Altrak 1978. 2. To find out and analyze the effect of Motivation employe performance at of the PT. Altrak 1978.

The study aims to determine an overview of the level motivation and an overview of the level of employe performance at the PT. Altrak 1978 and to find out how much influence the level of motivation has on the level of employe performance at the PT. Altrak 1978 The Study includes a descriptive study to test the hypotesis, sample this study where employe PT. Altrak 1978 of the 35 people, with population cencus method as repondents in answering the statement. The technique of collecting data using statements. Data analysis tecnique used was SPSS with simple regresi analysis and tes t.

SPSS result obtained equation $Y = 1,424 + 0,495 X$. From the equation it can be said that motivation variabels can be used as a tool to predict the performance of employe at PT. Altrak 1978. Effect of motivation to performance employes at PT. Altrak 1978 at 0,495 %. The relationship between the variabels of Motivation on employe performance PT. Altrak 1978 look in the amount of 13,7% seen from the value of r strong relationship have an impact on the strengthof influence between the two variabeles that can be seen from figure corelation coefisient of 0,371. This model is able to explain 0,495 % variation of motivation by variabel performance. While 86,3 % is explain by other variables. Motivation employe on the PT. Altrak 1978 already very high with an average score of 157,8. However, employe performance very high too with an average score 158,3 answer. The influence of motivation on employee performance at PT. Altrak 1978 evidence from t account $1,685 > t$ Table Value 2,034, with a signifikan $00,0 < 0,005$.

The conclusion of this study is that over all the motivation on employed performance is very good, and based on hypothesis testing it is know that there is a positive relationship between training and employe performance. And the advice is 1. Agencies should be evaluated by employe who have attended training so they can find out what employes have gained during the training and know what needs to be improved so that the motivation procedures are as expected. 2. Employe should be able to plan activities so that the available time can be used efectively and eficiently.

Keyword ; Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Altrak 1978”**.

Skripsi ini disusun dan disajikan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan proposal skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran dan bimbingan, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Said Almaududi SE, MM, selaku Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
5. Sakinah AS, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Azizah, SE, MM, selaku Pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Seluruh staf Universitas Batanghari jambi Khususnya Staf Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Terimakasih kepada seluruh Staf dan karyawan PT. Altrak 1978, yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam memberikan segala informasi mengenai perusahaan tersebut.

9. Kedua orangtua, kakak, dan adek saya yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan seperti Syahrul Rhomadan S.M, Panji Arliansyah Nasution S.M, dan Saferdi S.M serta berbagai pihak yang tidak bisa Penulis sebut satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dengan senang hati penulis akan menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Jambi, Juni 2021

Octavian Andesta.M

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL.....	4
DAFTAR GAMBAR.....	5
DAFTAR LAMPIRAN.....	6
BAB I.....	16
PENDAHULUAN.....	16
1. Latar Belakang Penelitian	16
2. Identifikasi Masalah	22
3. Rumusan Masalah	22
4. Tujuan Penelitian	22
5. Manfaat Penelitian	23
BAB II	24
TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....	24
2.1 TINJAUAN PUSTAKA.....	24
2.1.1 Landasan Teori	24
2.1.1.1 Manajemen.....	24
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	25
2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2.1.1.5 Motivasi	30
2.1.1.6 Tujuan Motivasi	31
2.1.1.7 Kebutuhan Motivasi	31

2.1.1.8	Dimensi Motivasi Kerja	33
2.1.1.9	Faktor-Faktor Motivasi	33
2.1.1.10	Kinerja	36
2.1.1.11	Penilaian Kinerja	37
2.1.1.12	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	38
2.1.1.13	Dimensi Kinerja	40
2.1.1.14	Indikator Kinerja	40
2.1.1.15	Hubungan Antar Variabel	42
2.1.2	Kerangka Pemikiran	42
2.1.3	Hipotesis penelitian.....	43
2.2	Metode Penelitian.....	44
2.2.1	Jenis Data dan Sumber Data	44
2.2.2	Metode Pengumpulan Data.....	44
2.2.3	Teknik Sampling.....	46
2.2.4	Metode Analisis	47
BAB III	55
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	55
3.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	55
3.2	Filosofi Bisnis Perusahaan	56
3.3	Visi& Misi Perusaan.....	56
3.4	Tenaga Kerja	56
3.5	Struktur Organisasi PT. Altrak 1978	58
BAB IV	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1.	Hasil Penelitian.....	66
4.1.1.	Karakteristik Responden	66
4.1.2.	Pernyataan Motivasi Kerja Pada PT. Altrak 1978.	69
4.1.3.	Pernyataan Kinerja Pada PT. Altrak 1978	75
4.1.4.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Altrak1978.....	79
4.2.	Analisis Dan Pembahasan	83
4.2.1.	Analisis Motivasi Kerja Pada PT.Altrak 1978.....	83

4.2.2.	Analisis Kinerja Karyawan PT.Altak 1978.....	83
4.2.3.	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Altrak 1978 Secara Parsial	84
BAB V	85
KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1.	Kesimpulan.....	85
5.2.	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah karyawan PT. Altrak 1978.....	9
Tabel 1.2	Data Jumlah Bonus Karyawan Pada PT. Altrak 1978.....	10
Tabel 1.3	Realisasi Target Penjualan Alat Berat PT. Altrak 1978	11
Tabel 2.1	Operasional Variabel	43
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terhadap Indikator Fisiologis.....	59
Tabel 4.6	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman.....	60
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial.....	61
Tabel 4.8	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan.....	62
Tabel 4.9	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualiasi Diri.....	63
Tabel 4.10	Rekap Jawaban Terhadap Pertanyaan Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.11	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	65
Tabel 4.12	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	66
Tabel 4.13	Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	67
Tabel 4.14	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kerja Sama.....	68
Tabel 4.15	Rekap Jawaban Terhadap Pertanyaan Kinerja.....	69
Tabel 4.16	Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	70
Tabel 4.17	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	71
Tabel 4.18	Uji T.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Altrak 1978	48

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Contoh Kuesioner.....	80
2.	Output SPSS	83
3.	Tabel Distribusi t	87

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini tidak dapat di pungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang. Jika di hubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan diberbagai bidang. Jika di hubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenan dengan sumber daya manusia yang harus di perhatikan oleh perusahaan adalah motivasi kerja para karyawan yaitu kesedian karyawan untuk mengerahkan segenap daya dan upaya untuk perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari aktivitas manajemen manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja anggota-anggota dengan cara memberikan motivasi. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja.

Motivasi akan mempengaruhi cara berpikir, sikap dan perilaku seseorang. Motivasi menjadi relevan untuk mengikat dan memotivasi anggota yang pada dasarnya berlatar belakang berbeda. Sehingga dengan adanya motivasi yang sama perbedaan-perbedaan itu dapat dilaksanakan. Motivasi yang kuat akan mengarahkan pada pencapaian sasaran dan tujuan kantor. Para anggota dengan segala daya dan upayanya dengan penuh inisiatif dan antusiasme Bersatu menuju arah yang sama dengan memanfaatkan sumber-sumber daya secara tidak boros, adapun indikator yang dijadikan alat ukur untuk melihat tercapai motivasi anggota dapat dilihat dari faktor internal (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa) dan faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel).

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang anggota akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Ma'aruf dan Ummul Chair (2020 :3) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan anggota untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh anggota, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya

mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

PT. ALTRAK 1978 sesuai dengan namanya berdiri pada tahun 1978 sebagai anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya atau CCM. PT Altrak 1978 sejak berdirinya bergerak dibidang perdagangan alat-alat berat dengan menjadi sole agent dan distributor: Cummins, New Holland, Austoft, Mitsubishi, Nichiyu, Fatuzzi, Kawasaki, Grove Manitowoc, Dynapac, Fleetguard dan JCB. Sampai saat ini PT Altrak 1978 memiliki 32 cabang di seluruh Indonesia dengan 1300 orang karyawan. Adapun jumlah karyawan PT Altrak 1987 cabang jambi dalam lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Altrak 1978
Pada Tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2016	42	-
2017	40	5
2018	38	5,26
2019	37	2,70
2020	35	5,71

Sumber: PT. Altrak 1978 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan yang menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2017 terjadi penurunan sebesar 5%. Lalu di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 5,26% di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 2,70% dan di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 5,71%. Penurunan diatas disebabkan karena setiap tahunnya adanya karyawan mengajukan resign dengan alasan pribadi/wirausaha ataupun bergabung dengan perusahaan lain.

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan (Ma'aruf, Ummul Chair 2020 : 2)

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, 2018 : 3)

Menurut Dahrul Siregar (2019 : 3) menyatakan bahwa motivasi 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.

Adapun Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT Altrak 1978 pada tahun 2016 – 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Jumlah Bonus Karyawan Pada PT.Altrak 1978
Periode 2016-2020

Tahun	Bonus (Rp)	Perkembangan (%)
2016	127,890.000	-
2017	131,848,480	3,095
2018	136,165,856	3,274
2019	143,228,924	5,187
2020	147,000,00	2,632

Sumber:PT . Altrak 1978 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas jumlah perkembangan pembayaran bonus mencapai angka yang paling terendah yaitu sebesar 2,632% terjadi pada tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan bonus tertinggi yaitu sebesar 5,187.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dahrul Siregar, 2019 : 4)

Kinerja menurut Joni Heruwanto, Dede Septian, dan Ergo Nurpatrion (2018 : 4) adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Adapun Realisasi Target Penjualan Alat Berat PT. Altrak 1978 pada tahun 2016 – 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Realisasi Target Penjualan Alat Berat PT. Altrak 1978
Pada Tahun 2016 – 2020

Tahun		New Hooland	Kawasaki	JCB
2016	Target	50	15	15
	Terealisasi	45	9	5
	%	90	60	33,33
2017	Target	60	13	13
	Terealisasi	40	7	8
	%	66,67	53,84	61,53
2018	Target	50	10	10
	Terealisasi	35	7	8
	%	70	70	80
2019	Target	50	10	7
	Terealisasi	35	5	4
	%	70	50	57,14
2020	Target	40	5	10
	Terealisasi	32	2	2
	%	80	40	20
Presentase		133,680	176,66	0,020

Sumber : PT. Altrak 1978 tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa presentase pencapaian target penjualan alat berat pada PT. Altrak 1978 dalam lima tahun terakhir trendnya mengalami penurunan. Rata-rata pencapaian target penjualan alat berat pada PT. Altrak 1978 dalam lima tahun terkahir adalah sebanyak 310,36.

Adapaun dengan demikian PT. Altrak 1978 memberikan motivasi/reward berupa perjalanan pribadi atas kinerja atau pencapaian penjualan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut akan membuat karyawan tersebut lebih memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978, dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978** “.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Kurangnya motivasi karyawan pada PT. Altrak 1978.
2. Jumlah karyawan yang menurun pada PT. Altrak 1978.
3. Penjualan pada PT. Altrak masih belum mencapai target.

3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Altrak 1978?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Altrak 1978?

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Altrak 1978.

5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat akademis

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Altrak 1978.

b. Manfaat Praktis

1. Untuk teori penelitian

Penelitian ini merupakan hasil penerapan antara teori perkuliahan dan kenyataan yang ada di lapangan serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir program S1 Sarjana Ekonomi.

2. Untuk Bagian Sumber Daya Manusia PT. Altrak 1978

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan dasar pemikiran yang objektif serta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan arah kebijakan dan pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sehingga tujuan yang sudah direncanakan diharapkan berhasil optimal, efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men, money, methode, materials machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Menurut Amirullah (2015:5) Manajemen adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu atau sebelumnya.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018 : 1) manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Menurut Hasibuan (2019:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayatin (2018:3) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, baik instansi pemerintahan maupun swasta.

Menurut M. Manullang (2018 : 2) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Bintoro dan Daryono (2017 : 15) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan yang mengarahkan semua Karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrsian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lain-lainnya.

2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

M. Manullang (2018 : 2) mendefinisikan manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarah, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018 : 6) mendefinisikan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016 : 2) menyebutkan manajemen sumber daya manusia suatu proses perencanaan, penngorganisasian,

pengarahan, dan pengawas kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberi kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu :

1) Fungsi Manajemen

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang

harus dikerjakan, termasuk penetapan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Drecting*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiata yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

2) Fungsi operasional mencakup :

a. Pengadaan (*recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung.

d. Integrasi (*intregation*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- e. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Pemutusan hubungan kerja (*sepration*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

2.1.1.5 Motivasi

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Beberapa pengertian motivasi menurut para ahli yaitu :

Menurut Farida (2016 : 24) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2016 : 111) mengemukakan motivasi 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.

Menurut Fahmi (2016 : 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017 : 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Menurut Winardi mengemukakan (2016 : 6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat di kembangkan nya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif.

2.1.1.6 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017 : 146) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

2.1.1.7 Kebutuhan Motivasi

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017 : 56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri

atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan social tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.

Menurut Mangkunegara (2017 : 325) mengatakan 3 poin yaitu :

a) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang matang.

b) Motivasi berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

c) Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

2.1.1.8 Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang.

2.1.1.9 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Herzberg dan Hasibuan (2017 : 177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi faktor tentang motivasi.

Dua faktor dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor ini disebut sebagai satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi intrinsik) antara lain :

a. Prestasi yang di raih (*Achievment*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena ini akan mendorong seseorang mendorong energi yang dimilikinya untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan untuk mencapai prestasi tertinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk kualitas istimewa.

c. Kepuasan itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang disebut tingkat persamaan kepuasan (*the study-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau *extrinsic motivation* faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan kehidupan seseorang

dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissastifier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a. Keamanan dan keselamatan yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik, dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi yang kurang harmonis, dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik

kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasi dalam bekerja.

2.1.1.10 Kinerja

Menurut Afandi (2018 : 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sutrisno (2016 : 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Stephen Robbins dalam Lijan Potlak Sinambela (2018 : 480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah diharapkan Bersama.

Menurut Kashmir (2016 : 182) menyebutkan : kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017 : 138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama.

Sedangkan menurut Manthis dan Jacson dalam Masram (2017 : 138) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017 : 139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kaulitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.11 Penilain Kinerja

Penilaian kinerja haruslah dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Penilaian juga dilakukan untuk merancang langkah-langkah yang akan diambil, untuk mengetahui arah prusahaan serta pencapain kinerja karyawan dan pencapaian terhadap target organisasi atau prusahaan selama melakukan produktivitas.

Simanjuntak yang dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018 : 519) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang,

unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diharapkan terlebih dahulu.

Menurut Ma'aruf dan Ummul Chair (2020:8) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan hidup
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan tentang pengetahuan
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatasan
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

2.1.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Masram (2017 : 147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas (wewenang)
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Ada pun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya biasa dicapai, kita oleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018 : 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.

7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.1.13 Dimensi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:54) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada dihubungannya dengan pekerjaannya

Menurut Miner (1998:19) dimensi kinerja yaitu ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual ditempat pekerjaan yang terdiri dari :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kerja Sama

2.1.1.14 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Ma'aruf dan Ummul Chair (2020:7) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.1.15 Hubungan Antar Variabel

Rosidah (2009 : 238) menyebutkan terdapat 2 kemungkinan yang menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja, yaitu :

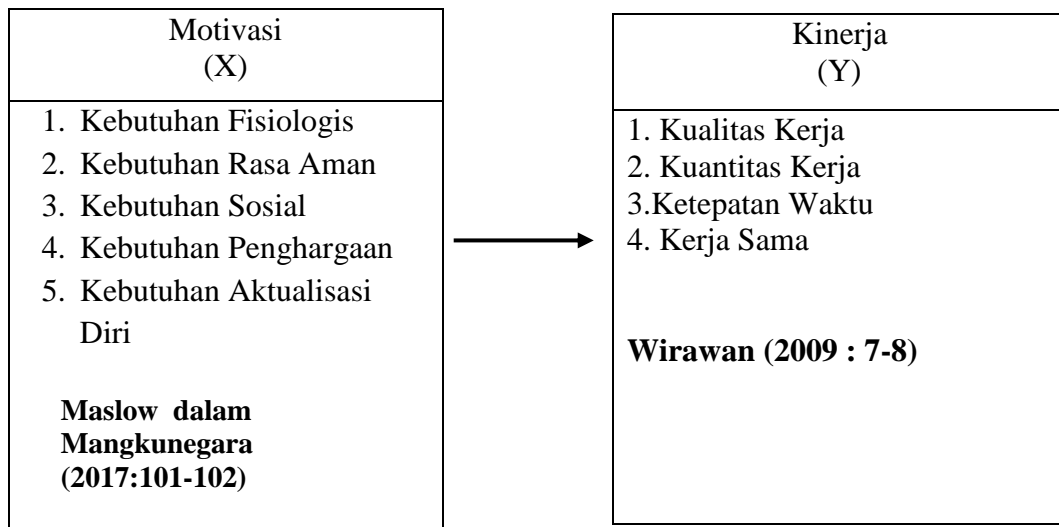
1. Motivasi tinggi, kinerja tinggi menunjukkan nilai positif untuk organisasi dan karyawan (situasi yang paling ideal)
2. Motivasi rendah, kinerja tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi tetapi negatif untuk karyawan.

Kaswan (2012 : 289) menyebutkan hubungan motivasi dengan variabel kinerja dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan motivasi.

2.1.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Secara umum kerangka pemikiran yang diajukan meliputi variabel motivasi kerja dan kinerja. Hubungan variabel-variabel secara grafis adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.1.3 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 32) hipotesis merupakan jawaban sementara masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang di rumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dalah sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh signifikan pada PT. Altrak 1978 pada Bagian Sumber Daya Manusia.
2. Diduga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja tidak berpengaruh signifikan pada PT. Altrak 1978 Bagian Sumber Daya Manusia.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:138) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kegiatan wawancara, observasi dan kuisioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono (2013:138) data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Data sekunder memiliki peran sebagai data pendukung bagi data primer. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT.Altrak 1978 Bagian Sumber Daya Manusia. Disamping itu juga dilengkapi dengan penelitian kepustakaan (Library Research) sebagai data pendukung.

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi secara representative maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penullis mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan menelaah literatur-literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dalam menunjang data primer yang telah didapat dari penelitian lapangan.

2. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan langsung pada Bagian Sumber Daya Manusia PT. Altak 1978 untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dari masalah yang diteliti serta untuk menghimpun data yang diperlukan dalam rangka membahas penerapannya untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara :

a. Penyebaran kuesioner yaitu pengumpulan data berupa pertanyaan pertanyaan yang dijawab oleh pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Skala Likert (*Likert Scale*) yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok organisasi tentang kejadian atau gejala sosial, skala ini didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek sangat tinggi atau sangat kurang dengan pernyataan pada skala 5 tingkat, yaitu :

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Cukup Rendah
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat menjadi titik tolak untuk membuat instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

2.2.3 Teknik Sampling

Populasi merupakan subjek kesatuan individu pada waktu dan wilayah tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Sugiyono (2014:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan PT. Altrak 1978 pada tahun 2020 yang berjumlah 35 orang untuk dijadikan responden.

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Altrak 1978 Bagian Sumber Daya Manusia PT. Altrak cabang Jambi sebanyak pada tahun 2020 yang berjumlah 35 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling* atau sampel jenuh dan sering disebut sebagai sensus, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan karyawan pada PT. Altrak 1978 terhadap motivasi dan kinerja digunakan skala Likert dengan 5 pilihan yaitu :

Skala Pengukuran Instrumen

JAWABAN	NILAI
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

2.2.4 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang di teliti. Menurut Umar (2013 : 23) analisis deskriptif kualitatif adalah penyesuaian keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dan menganalisis.

Untuk menghitung indikator motivasi dan kinerja secara total (seluruh unsur penelitian) digunakan rumus sebagai berikut : Umar (2013 : 225)

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 35 \\ &= 35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 35 \\ &= 175\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

M = jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 28$$

Maka :

36	- 62	= Sangat Rendah
63	- 90	= Rendah
91	- 118	= Sedang
119	- 146	= Tinggi
147	- 175	= Sangat Tinggi

2. Regresi Linear Sederhana

Menurut Syekh (2011:94), “pada analisis regresi sederhana, variabel terikat atau independent Variabel (Y) hanya disebabkan oleh satu satu variabel bebas atau independent variabel (X).

$$\text{Rumus : } Y = a + bX + e$$

Dimana : y = Kinerja

X = Pelatihan Pegawai

a. = Alpha atau Konstanta

b. Koefisien Korelasi

e. Error

3. Korelasi (R)

Menurut Kurniawan (2009) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independent (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 - 0,199	Sangat tidak erat
0,20 - 0,399	Tidak erat
0,40 - 0,599	Cukup erat
0,60 - 0,799	Erat
0,80 - 1,000	Sangat erat

4. Koefisien Determinan (R)

Menurut Supardi (2013 : 188) koefisien determinasi dilambangkan dengan nilai r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau perubahan lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel dependen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang secara sangat sensitif dengan jumlah variabel. Rumus yang dipakai adalah ;

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223), “jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti”.

b. Uji Statistik

Menurut Priyatno (2011:84), “Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh Variabel independen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen dengan rumus:

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

keterangan

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$: Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 \neq 0$: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05/2$) dengan uji 2 sisi, dengan kriteria keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

6. Operasional Variabel

Menurut sugiyono (2016 : 45) definisi operasional variabel adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Operation Variabel

Variabel	Konsep Teori	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Kebutuhan Sandang	Ordinal
			2. Kebutuhan Pangan	
		2. Kebutuhan Rasa Aman	1. Keamanan Secara Ekonomi	
			2. Keamanan Secara Sosial	
		3. Kebutuhan Sosial	1. Kebutuhan Individu Dalam Berkomunikasi	
			2. Rasa Saling Menghormati	
		4. Kebutuhan Penghargaan	1. Prestasi Kerja	
			2. Pengakuan Terhadap Orang Lain	
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Pekerjaan yang Menantang	
			2. Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kemampuan Diri	

Variabel	Konsep Teori	Dimensi	Indikator	Pengukuran Skala
1	2	3	4	5
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam tertentu Wirawan (2009:148)	1. Kualitas Kerja	1. Keterampilan	Ordinal
			2. Ketelitian	
		2. Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	
			2. Banyaknya Tugas Pekerjaan Yang Dapat Diselesaikan	
		3. Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu	
			2. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Berat Ringannya	
		4. Kerja Sama	1. Tanggung Jawab Secara Bersama-sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	
			2. Saling Berkontibusi	

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Altrak 1978 adalah salah satu perusahaan mapan sebagai agen tunggal dan distributor alat berat di Indonesia. Perusahaan ini telah meregangkan sayapnya di bawah lindungan Central Cipta Murdaya group (CCM) yang juga menangani sekitar 60 anak perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor usaha, dengan jumlah karyawan sekitar 35.000 orang. Didirikan pada tahun 1978, pada tanggal 12 Juni, perusahaan telah menangani badan produk kelas dunia yang memiliki kontribusi langsung terhadap program - program pemerintah, yang bertujuan meningkatkan infrastruktur, pertambangan, industri makanan, dan non minyak lainnya dan sektor gas.

PT.altrak merupakan Sebuah jaringan pemasar yang melibatkan lebih dari 30 cabang di seluruh Indonesia memberikan dukungan yang sangat baik untuk ke berhasilan operasi dari PT.ALTRAK 1978. Melalui jaringan yang komprehensif, cepat dan memadai dukungan penuh agar dapat dibuat tersedia untuk setiap pelanggan sesuai dengan standar tinggi yang dikenakan oleh kepala perusahaan. Sebagai distributor agen tunggal dari produk kelas tinggi, PT.ALTRAK 1978 berkomitmen untuk menempatkan filosofi perusahaan menjadi kenyataan. Setiap penjualan produk selalu disertai dengan dukungan dan keunggulan produk yang memadai, yang meliputi ketersediaan baik bagian teknisi pabrik terlatih, maupun serta pelatihan yang berguna.

3.2 Filosofi Bisnis Perusahaan

Pada PT. ALTRAK 1978, kami percaya dalam mencapai keberhasilan kerja sama tim, kerja sama yang solid dibangun di atas nilai nilai yang mencakup kecepatan, kelincahan, integritas, profesionalisme, fleksibilitas, antisipasi dan adaptasi terhadap perubahan, dan semangat kebersamaan dan saling menghormati.

3.3 Visi& Misi Perusaan

PT.ALTRAK1978 adalah perusahaan dengan budaya yang kuat dari enam keyakinan dasar, akan terus mempertahankan posisi keuangan yang kuat dan terus menerus mengembangkan keunggulan khasdi semua sektor dalam organisasi.sebagai perusahaan yang solid dalam bisnis salat berat yang juga diakui oleh nasional dan internasional pelanggan.Di antara yang terbaik, kami memberikan produk premium dant idak putus putus nya memberikan dukungan disemua waktu untuk mengeluarkan potensi maksimal dari investasi pelanggan kami.

3.4 Tenaga Kerja

Dalam Menjalankan perusahaan di perlukan tenaga kerja, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Adapun jumlah karyawan yang dimiliki PT. Atrak 1978 adalah sebagai berikut:

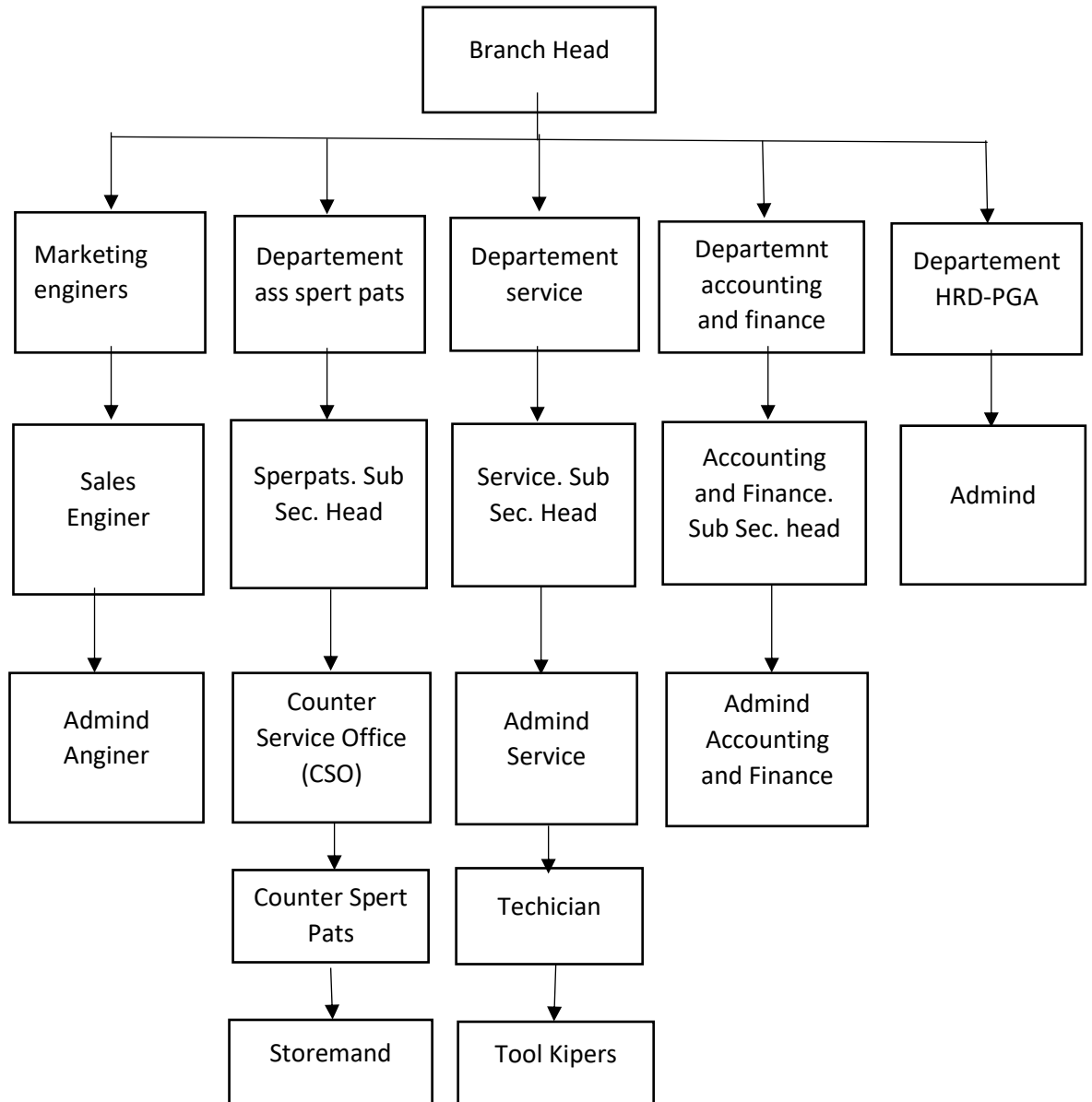
Tabel 3.1.
Jumlah Karyawan PT. Altrak 1978

NO	Keterangan	Jumlah Orang
1.	Breanch Head	1.
2.	Sales Enginer	2.
3.	Admind. Clerk	7.
4.	Sub Sect. Head	2.
5.	Customer Service Officer	3.
6.	Storemand	2.
7.	Technician	15.
8.	Electrician	1.
9.	Tools Keeper	1.
10.	Accounting Staff	1.
11.	Collection Staff	1.

3.5 Struktur Organisasi PT. Altrak 1978

Adapun susunan Struktur Organisasi PT. Altrak 1978 Terdiri dari:

Gambar 3.1.
Struktur organisasi
PT. Altrak 1978



3.2 Tugas – Tugas Karyawan PT. Altrak 1978

Adapun tugas masing – masing karyawan PT. Altrak 1978, yaitu sebagai berikut :

1. Breanch Head

Kepala cabang adalah pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan. Tugas-tugas kepala cabang di antaranya adalah :

- 1) Membuat rencana kegiatan untuk perusahaan yang dipimpin.
- 2) Membuat rencana kegiatan untuk perusahaan yang di pimpin.
- 3) Bertanggung jawab atas segala aktivitas yang berkaitan dengan perusahaan yang di pimpin.
- 4) Monitoring segala kegiatan karyawan di perusahaan.
- 5) Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Marketing Engineering

Tugas seorang sales adalah memastikan produk yang dipasarkan terjual dengan baik sembari bersaing dengan kompotitor yang menawarkan produk di sector yang sama. Untuk menjalankan tugasnya seorang sales harus meyakinkan calon pembeli bahwa produk yang ditawarkan lebih baik dari produk kompotitor dengan memberikan deskripsi dan promosi yang sesuai.

3. Departement Sperpats

- 1) Tugas department Sperpats adalah mendata barang-barang atau sperpats mesin produksi dari segi nama barang, tipe barang, jumlah barang dan penggunaan barang untuk bagian mana barang tersebut digunakan.
- 2) Menginformasikan kepada bagian terkait tentang kondisi pemakaian barang dan stock barang masih ada.
- 3) Menerima dan mendata barang yang datang dari supplier atas orderan dari bagian terkait.
- 4) Menata dan merapikan kondisi penataan lay out spare part room.
- 5) Melayani kepada member bagian yang akan mengambil atau menggunakan barang spare pat.

4. Departement Service

adalah menyediakan informasi atau layanan terkait barang dan jasa yang diperdagangkan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Hal ini juga ditunjukkan untuk menarik minat calon pembeli. Customer service.

5. Departement Acoounting and Finance

- 1) Melakukan pengantaran administrasi keuangan prusahaan.
- 2) Menyusun dan membuat laporan keuangan prusahaan.
- 3) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara priodik (bulanan atau tahunan).
- 4) Melakukan penagihan kepada customer.
- 5) Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan.
- 6) Melakukan verivikasi terhadap keabsahan dokumen yang di terima.

6. Departement HRD dan PGA

- 1) HRD bertugas dalam hal pengembangan dan evaluasi karyawan. Agar setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan atau organisasi, maka ia harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) HRD bertugas memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai.
- 3) Tugas General Affair adalah mengurus pengadaan barang.
- 4) Melakukan pembayaran atau pembelian rutin perusahaan.
- 5) Mengontrol pembayaran tenaga kerja.
- 6) Memelihara asset yang dimiliki perusahaan.

7. Sales Anginering

- 1) Mencari potensi pelanggan baru.
- 2) Membina hubungan baik.
- 3) Membuat laporan penjualan.
- 4) Mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.
- 5) Menjaga kestabilan dan peningkatan pasar serta kepuasan pelanggan.

8. Accounting and Finance. Sub Sec. Head

1. Laporan bulana

Untuk tugas yang satu ini, anda akan dihadapkan pada berbagai jenis laporan yang hampir semua datanya harus menunggu hingga akhir bulan, begitu juga dengan batas pelaporannya kepada pihak perusahaan.

2. Asuransi dan Dana Pensiun.

Asuransi dan dana pensiun karyawan nantinya akan disatukan perhitungan akhirnya dalam total gaji setiap bulannya.

3. Memfasilitasi Dinas Luar Kota/Negeri.

Perusahaan terkadang harus menugaskan karyawan tertentu untuk melakukan tugas di luar kota atau luar negeri.

4. Mengelola Karyawan Tetap, Kontrak, dan Magang.

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan status bermacam-macam, hak dan kewajiban mereka juga tentunya akan berbeda-beda.

9. Admind Engineering

Adapun beberapa tugas menjadi seorang admind engineering adalah sebagai berikut :

1. Membuatkan Schedule teknisi yang bekerja dilapangan.
2. Menginput data harian teknisi yang di berikan stempel dan sudah ditandatangani oleh customer untuk dimasukkan kedalam program.
3. Memfollow up pekerjaan teknis.
4. Memffollow up pekerjaan teknis.
5. Mengurus kasbon teknisi dari baru mulai hingga selesai.
6. Mengurus segala administrasi yang berhubungan dengan devisi engineering.
7. Memsubmit data harian Supervisor.

10. Counter Service Office (CSO)

1. Public Relation

CS dapat dikatakan sebagai public relation, karena berperan sebagai media yang dapat membangun sekaligus memperkuat hubungan perusahaan kepada pihak eksternal.

2. Sebagai Media Penjual

Selain bertugas pemberi solusi permasalahan yang ada, CS juga berperan sebagai media penjualan.

3. Membangun Hubungan Baik Dengan Customer

Tugas utama dari Customer Service memang membangun hubungan yang baik kepada para pelanggan atau customer.

4. Sebagai Komunikator

Arti komunikator bagi dari tugas seorang customer service yaitu sebagai penghubung antara perusahaan dengan pelanggan.

11. Admind Service

Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab menjadi seorang Admind Service adalah sebagai berikut :

- 1) Bertugas untuk menerima barang yang akan diservice dari customer yang kemudian mereka jugalah yang akan menyerahkan barang yang telah di service tersebut.
- 2) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran barang yang disservice.
- 3) Menghubungi customer untuk mengambil atau meminta persetujuan barang yang akan diservice.

- 4) Mengerjakan kegiatan administrasi seperti mengecek stock, melakukan pemesanan, membuat invoice, filling data, dll.
- 5) Mencetak kontrak kerja untuk perjanjian kerja sama sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh workhop head.

12. Admind Accounting and Finance

- 1) Menyiapkan dan mencetak faktur penjualan harian.
- 2) Membuat dan memeriksa laporan keuangan harian.
- 3) Melakukan cetak kontrak bon setiap awal bulan.
- 4) Menyiapkan surat jalan dan cetak faktur kepada customer untuk penagihan.
- 5) Melakukan administrasi yang berhubungan dengan accounting.
- 6) Melakukan input data system & membantu proses admind kantor.
- 7) Membuat laporan pembayaran.
- 8) Memastikan seluruh data sesuai dan benar.

13. Techician

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan lapangan.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengelola kegiatan sehari-hari dari tim Konsultan.
- 3) Menyiapkan program kerja dan pelaksanaan.
- 4) Memobilisasi dan mengontrol tim serta mengkoordinir semua kegiatan.
- 5) Membantu tugas-tugas pemberi pekerjaan dalam menjamin terlaksananya pekerjaan sesuai dengan dokumen kontrak.
- 6) Membantu pemberi tugas bila terjadi/adanya perubahan/modifikasi desain dalam pekerjaan.

- 7) Menjembatani koordinasi antara instansi terkait dengan pemberi tugas dan kontraktor pelaksana.

14. Tool Kipers

- 1) Melakukan semua kegiatan harian operasional dibidang warehouse dan distribusi
- 2) Penerimaan barang, penyiapan & distribusi barang, pengecekan stock & inventori fisik, stock opname serta permintaan dan pengeluaran barang.
- 3) Membuat laporan secara rutin mingguan dan bulanan kepada warehouse & distribusi supervisor atas semua kegiatan yang berkaitan dengan penerimaan, jumlah stock, pengeluaran barang dan permintaan barang.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada 35 orang responden.

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah responden yang bekerja pada PT. Altrak 1978 adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	5	47,3
Laki-laki	30	52,6
Jumlah	35	100

Sumber :Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 52,6% sedangkan yang perempuan sebanyak 47,3%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 25	30	85,71
2	26 – 30	5	14,29
3	31 – 35	-	-
4	36 – 40	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 20 - 25 tahun dengan jumlah 30 orang (85,71 %), dan usia responden paling sedikit 26 - 30 tahun dengan jumlah 5 orang (14, 29 %).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	34	97,14
2	D3	-	-
3	S1	1	2,86
	Jumlah	35	100

Sumber: Data primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SMA dengan jumlah 34 orang (97,14 %), sedangkan S1 dengan jumlah 1 orang (2,86 %).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel. 4.4
Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

No	Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 2	29	82,85
2	3 – 4	6	17,15
3	5 – 6	-	-
4	> 7	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan lamanya bekerja pada kurun waktu 1-2 tahun dengan jumlah 29 orang (82,85 %), dan 3 – 4 tahun dengan jumlah 6 orang (17,15 %).

Untuk dapat mengidentifikasi tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja pada PT.Altrak 1978 maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuisisioner yang disebarkan kepada para responden.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja, maka dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban mereka dibawah ini:

4.1.2. Pernyataan Motivasi Kerja Pada PT. Altrak 1978.

A. Kebutuhan Fisiologis

Hasil jawaban Responden terhadap dimensi Instruktur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Jawaban responden terhadap Indikator Pelatihan

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kebutuhan sandang			1	5	29	168	Sangat Tinggi
2	Kebutuhan pangan			2	6	27	165	Sangat Tinggi
	Total						333	
	Rata-rata						169,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah penghasilan saudara sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang saudara total skornya sebesar 168 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi pangan saudara total skor sebesar 165 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 169,6 **Sangat Tinggi**.

B. Kebutuhan Rasa Aman

Hasil jawaban Responden terhadap dimensi Kebutuhan Rasa Aman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Jawaban responden terhadap Kualitas Hasil Kerja

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Keamana secara ekonomi				12	23	163	Sangat Tinggi
4	Keamanan secara social			1	10	24	168	Sangat Tinggi
	Total						331	
	Rata-rata						164,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah penghasilan saudara sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan ekonomi saudara total skornya sebesar 163 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan sosial saudara total skor sebesar 168 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 164,6 **Sangat Tinggi**.

C. Kebutuhan Sosial

Hasil jawaban Responden terhadap dimensi Kebutuhan Sosial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Jawaban responden terhadap Indikator Kebutuhan Sosial.

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Kebutuhan individu dalam berkomunikasi			1	10	24	163	Sangat Tinggi
6	Rasa saling menghormati			1	9	25	164	Sangat Tinggi
	Total						327	
	Rata-rata						164,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah dengan sarana dan prasarana yang telah disediakan dapat memenuhi kebutuhan individu dalam berkomunikasi total skornya sebesar 163 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan Apakah saudara telah memberikan rasa saling menghormati dengan teman sejawat kolega anda total skor sebesar 164 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 164,6 **Sangat Tinggi**.

D. Kebutuhan Penghargaan

Hasil jawaban Responden terhadap dimensi Kebutuhan Penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Jawaban Responden pada Indikator Kebutuhan Penghargaan

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Prestasi kerja			1	10	24	163	Sangat Tinggi
8	Pengakuan terhadap orang lain			1	9	25	164	Sangat Tinggi
	Total						327	
	Rata-rata						164,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah hubungan teman sejawat kolega saudara dapat mempengaruhi prestasi kerja saudara total skornya sebesar 163 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan Apakah hubungan antara atasan dan bawahan serta teman sejawat anda sudah terbina dengan baik total skor sebesar 164 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 164,6 **Sangat Tinggi**.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Hasil jawaban Responden terhadap dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Jawaban Responden pada Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Pekerjaan yang menantang			1	8	26	165	Sangat Tinggi
10	kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri			1	13	21	160	Sangat Tinggi
	Total						325	
	Rata-rata						166,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan yang menantang total skornya sebesar 165 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan Saya telah mencukupi semua kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri total skor sebesar 160 dengan kategori **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 166,6 **Sangat Tinggi**.

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Terhadap Pernyataan Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kebutuhan Fisiologis	169,6	Sangat Tinggi
2	Kebutuhan Rasa Aman	164,6	Sangat Tinggi
3	Kebutuhan Sosial	164,6	Sangat Tinggi
4	Kebutuhan Penghargaan	164,6	Sangat Tinggi
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	166,6	Sangat Tinggi
	Rata-rata	157,8	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 160,25 artinya kinerja selama ini dinilai sangat baik oleh karyawan PT.Altrak 1978.

Jawaban responden tertinggi sebesar 164 berkaitan dengan indikator waktu Penyelesaian tugas dan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, dengan kata lain kinerja Karyawan yang ada di PT. Altrak 1978 sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 151 berkaitan dengan indikator Target yang selalu jadi prioritas untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja , dan membuat karyawan jadi lebih bertanggung jawab.

4.1.3. Pernyataan Kinerja Pada PT. Altrak 1978 Cabang Jambi

A. Kualitas Kerja

Hasil Jawaban responden terhadap Kualitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Jawaban Responden pada Indikator Kualitas Kerja

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	keterampilan			1	11	22	163	Sangat Tinggi
2.	Ketelitian				1	15	164	Sangat Tinggi
	Total						327	
	Rata-rata						163,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan total skornya sebesar 163 **Sangat Tinggi** dan Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan total skor sebesar 164 **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 163,6 **Sangat Tinggi**.

B. Kuantitas Kerja

Hasil Jawaban responden terhadap Kuantitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Jawaban Responden pada Indikator Kuantitas Kerja

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			1	13	21	163	Sangat Tinggi
4	Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan			1	7	27	164	Sangat Tinggi
	Total						327	
	Rata-rata						163,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu total skornya sebesar 163 **Sangat Tinggi** dan Menyelesaikan banyaknya tugas yang dapat diselesaikan total skor sebesar 164 **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 163,5 **Sangat Tinggi**.

C. Ketepatan Waktu

Hasil Jawaban responden terhadap Ketepatan Waktu dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 4.13
Jawaban Responden pada Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu			1	11	23	162	Sangat Tinggi
6.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya			1	8	27	172	Sangat Tinggi
	Total						316	
	Rata-rata						163,7	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah saudara bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu total skornya sebesar 162 **Sangat Tinggi** dan Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas yang diberikan baik itu tugas berat ataupun ringan total skor sebesar 172 **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 163,7 **Sangat Tinggi**.

D. Kerja Sama

Hasil Jawaban responden terhadap Kerja Sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Jawaban Responden pada Indikator Kerja Sama

Item	Pernyataan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
7.	Tanggung jawab secara Bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan			1	9	25	163	Sangat Tinggi
8.	Saling berkontribusi			1	13	21	164	Sangat Tinggi
	Total						327	
	Rata-rata						164,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah saudara dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan anda baik itu individu ataupun bersama sama total skornya sebesar 163 **Sangat Tinggi** dan Apakah saudara dapat berkontribusi dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas total skor sebesar 164 **Sangat Tinggi** dan rata-rata yang didapat 164,6 **Sangat Tinggi**.

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Terhadap Pertanyaan Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kualitas Kerja	163,6	Sangat Tinggi
2	Kuantitas Kerja	163,5	Sangat Tinggi
3	Ketepatan Waktu	163,7	Sangat Tinggi
4	Kerja Sama	164,6	Sangat Tinggi
	Rata-rata	158,3	Sangat Tinggi

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawabanresponden terhadap indikator Kerja Sama skornya sebesar 164,6 **Sangat Tinggi** sedangkan jawaban responden terhadap pernyataan terendah berkaitan dengan Kuantitas Kerja dengan skornya sebesar 157.

4.1.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978.

A. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Altrak 1978 bagian sumber daya manusia berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Table 4.16
Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.702	.398		4.271	.000
X.Motivasi	.258	.153	.281	1.685	.101

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,702 + 0,258X + e$$

Dengan kata lain persamaan regresi tersebut diatas dapat dikatakan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja mempunyai arah positif terhadap Motivasi Kerja Pada PT.Altrak 1978 Koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 1,702 artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 % maka Motivasi Kerja pada PT.Altrak 1978 akan mengalami kenaikan sebesar 0,258%.

Dalam persamaan Regresi tersebut, Konstanta adalah sebesar 0,258 artinya jika variabel Motivasi Kerja konstan maka variabel Motivasi sebesar 0,258 atau 25,8%.

B. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisin determinasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 ^a	,137	,111	,54325

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi 0,371 artinya terdapat hubungan positif yang erat antara pelatihan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Altrak 1978.

C. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi 0,137 artinya motivasi mampu menjelaskan kinerja Karyawan PT, Altrak 1978 sebesar 13,7 % sedangkan sisanya, 86,3 % dipengaruhi faktor lain yaitu : kompensasi, pelatihan, lingkungan kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain – lain.

D. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen, tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (Signifikan 5 % atau 0,05).

Dari uraian tersebut dikatakan taraf signifikan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Altrak 1978 $0,00 < 0,05$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5$ % dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $35-1-1 = 33$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel dependen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ df = 33) diperoleh sebesar 2,03452.

Tabel 4.18
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.702	.398		4.271	.000
	X.motivasi	.258	.153	.281	1.685	.101

a. Dependent Variable: Y.kinerja

Dengan menggunakan α 0,05 dengan $df = 35 - 1 - 1 = 33$ maka hasil perhitungan t tabel masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 1.685. Sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03452. Jadi $t_{\text{hitung}} 1,685 < 2,03452$. Maka Keputusannya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian tidak ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

4.2. Analisis Dan Pembahasan

4.2.1. Analisis Motivasi Kerja Pada PT.Altrak 1978

Berdasarkan hasil rekap jawaban dimensi Motivasi Kerja Pada PT.Altrak 1978 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dimensi Kebutuhan Fisiologis (169,6), Kebutuhan Rasa Aman (164,6), Kebutuhan Sosial (164,6), Kebutuhan Penghargaan (164,6), Kebutuhan Aktualisasi Diri (166,6).

Motivasi Kerja pada PT.Altak 1978 Tinggi dengan rata-rata skornya sebesar 157,8. Dengan demikian dimensi yang masih dibawah rata-rata adalah dimensi Kebutuhan Fisiologis (169,6), Kebutuhan Rasa Aman (164,6), Kebutuhan Aktualisasi Diri (166,6). Kenyataan ini menunjukkan bahwa Karyawan Pada PT.Altrak 1978 masih harus meningkatkan Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

4.2.2. Analisis Kinerja Karyawan PT.Altak 1978

Analisis kinerja dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan diagnostik penyebab kesenjangan kinerja secara cepat, kemudian diikuti dengan tindakan menyelesaikan masalah dengan cepat pula. Kuantifikasi kesenjangan kinerja akan memberikan gagasan baik tentang apa yang menjadi paling krusial dalam kesenjangan tersebut.

Berdasarkan hasil rekap jawaban dimensi kinerja karyawan pada PT.Altrak 1978 diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dimensi Kualitas Kerja (163,6), Kuantitas Kerja (163,5), Ketetapan Waktu (163,7), Kerja Sama (164,6).

Kinerja Karyawan pada PT.Altrak 1978 dengan rata-rata skornya 158,3. Dengan demikian dimensi yang masih dibawah rata-rata adalah dimensi Kualitas Kerja (163,6) dan Ketetapan Waktu (163,7). Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih harus terus meningkatkan kemampuannya baik berkaitan dengan Kualitas Kerja dan Ketetapan Waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.2.3. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Altrak 1978 Secara Parsial

Uji t-hitung digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independent Motivasi Kerja (X) terhadap variabel dependent yaitu Y (Kinerja).

Setelah dilakukan pengujian statistik menunjukkan tingkat menunjukkan tingkat signifikan Motivasi Kerja sebesar 0,001 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,00 sehingga dapat membuktikan bahwa Motivasi Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Altrak 1978.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Altrak 1978 sudah dilaksanakan dengan kategori Sangat Tinggi, rata-rata sebesar 157,8 Kinerja Karyawan pada PT. Altrak 1978 sudah dilaksanakan dengan Tinggi rata-rata sebesar 158,3.
2. koefisien determinasi 0,137 artinya motivasi mampu menjelaskan kinerja Karyawan PT, Altrak 1978 sebesar 13,7 % sedangkan sisanya, 86,3 % dipengaruhi faktor lain yaitu : kompensasi, pelatihan, lingkungan kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain – lain.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978, hal ini berdasarkan persamaan regresi linear sederhana sebesar $Y = 1,702 + 0,258 X$ dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X) sebesar 1,685 dan t_{tabel} sebesar 2,034. Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) = 1,685 < 2,034 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel Motivasi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Altrak 1978.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor karyawan juga melakukan interaksi antara secara pegawai.
2. Perlu menciptakan tata ruang kerja yang baik dan nyaman, serta menambah ruangan penyimpanan atau Gudang khusus untuk spart pats agar spart pats tidak tercecer dan tidak rusak karena terhimpit spart pats lainnya, dengan adanya tata ruang kerja yang baik dan adanya Gudang yang rapi. karyawan dapat bekerja secara optimal, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh PT. Altrak 1978.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan ruang lingkup penelitian mengingat penelitian yang dilakukan ini belum bisa sepenuhnya menggambarkan keadaan dalam PT. Altrak 1978.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Jakarta : Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. *Pengantar manajemen (fungsi-proses-pengendalian)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Bintoro. Daryono. 2017. *Manajmen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Efikasi, P., Intrinsik, M., Karyawan, K., & Performance, E. (2021). *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial The Influence of Self-Efficacy and Intrinsic Motivation on*. 13(1).
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 13 (1) 1-13.
- Fahni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta
- Hasibuan. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heruwanto, J., Septian, D., Kurniawan, E. N., Kerja, L., & Paloma, P. T. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PUTRA TARO PALOMA BOGOR*. 15(02), 171-182.
- Kristina, E. G. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DAHLIA KUSUMA BANDUNG*. 1-11.
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makasar*. *Jurnal Brand* 2(1), 99-108.

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maslow. 2017. *Motifasi dan Kepribadian*. Yogyakarta : Cantrik Pustaka.
- Patras , Y. E., Hidayat, R., Liana, B., Fitria, H., & Apriana, D. (2019). (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 25487094 E-ISSN 2614-8021. 4(1).
- Sinambela. 2018. *Manajen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta : Alfabeta
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Aplikasi*. Jakarta : Smart.
- Syekh Sayid. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta: Penerbit Gaung Persada Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

LAMPIRAN 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr.
Karyawan (Promotor) PT. Altrak 1978

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama surat ini saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Octavian Andesta.M
Nim : 17008612011347
Judul Skripsi : “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Altrak 1978 ”.

Kuesioner ini ditunjukkan untuk di isi oleh Bapak/Ibu/sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan menyusun skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, April 2021
Hormat Saya,

Octavian Andesta.M

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

Usia : 20 – 25 Tahun

26 – 30 Tahun

31 – 35 Tahun

36 – 40 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA

D3

S1

Masa Kerja : 1 – 2 Tahun

5 – 6 tahun

3 – 4 Tahun

> 7 Tahun

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda (X atau √) pada jawaban anda.

Kriteria penilaian :1. Sangat Tidak Baik (STB)

2. Kurang Baik (KB)

3. Cukup Baik (CB)

4. Baik (B)

5. Sangat Baik (SB)

A. Pernyataaan Motivasi (X)

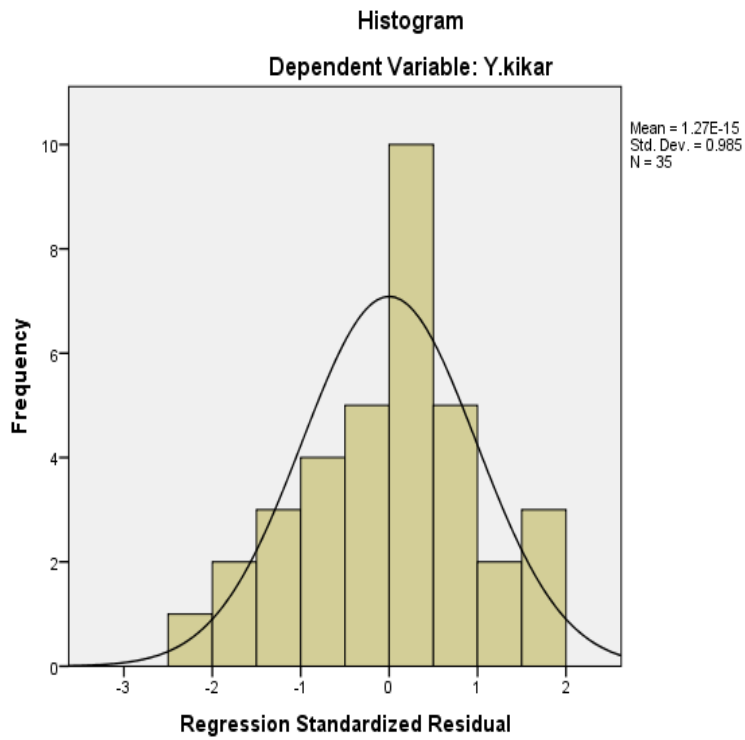
No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kebutuhan Fisiologis						
1	Kebutuhan sandang					
2	Kebutuhan pangan					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Keamanan secara ekonomi					
4	Keamanan secara social					
Kebutuhan Sosial						
5	Kebutuhan individu dalam berkomunikasi					
6	Rasa saling menghormati					
Kebutuhan Penghargaan						
7	Prestasi kerja					
8	Pengakuan terhadap orang lain					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Pekerjaan yang menantang					
10	Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri					

B. Pernyataan Kinerja (Y)

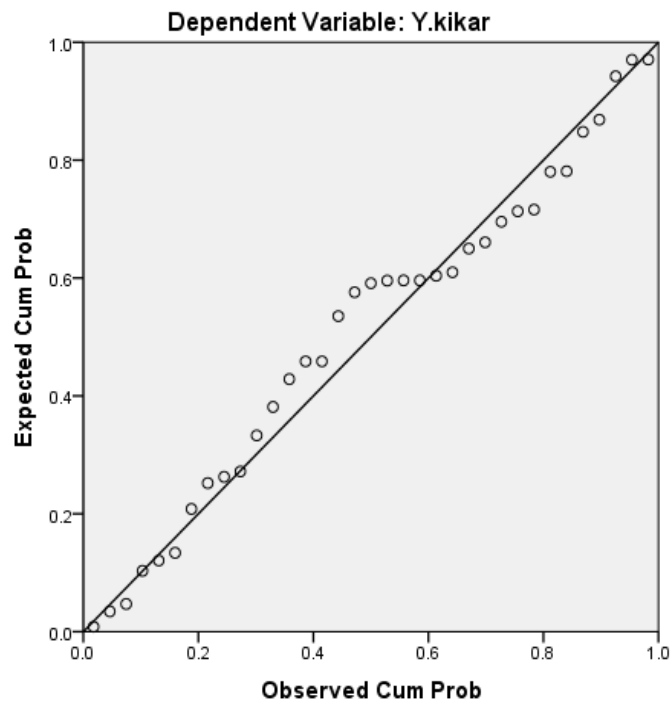
No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	CR	T	ST
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1	Keterampilan					
2	Ketelitian					
Kuantitas Kerja						
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan					
Ketepatan Waktu						
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu					
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai berat ringannya					
Kerja Sama						
7	Tanggung jawab secara Bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saling berkontribusi					

Output SPSS

1. Uji Asumsi Klasik
 - A. Uji Normalitas
 - 1) Uji grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2) Uji statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35230856
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.081
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

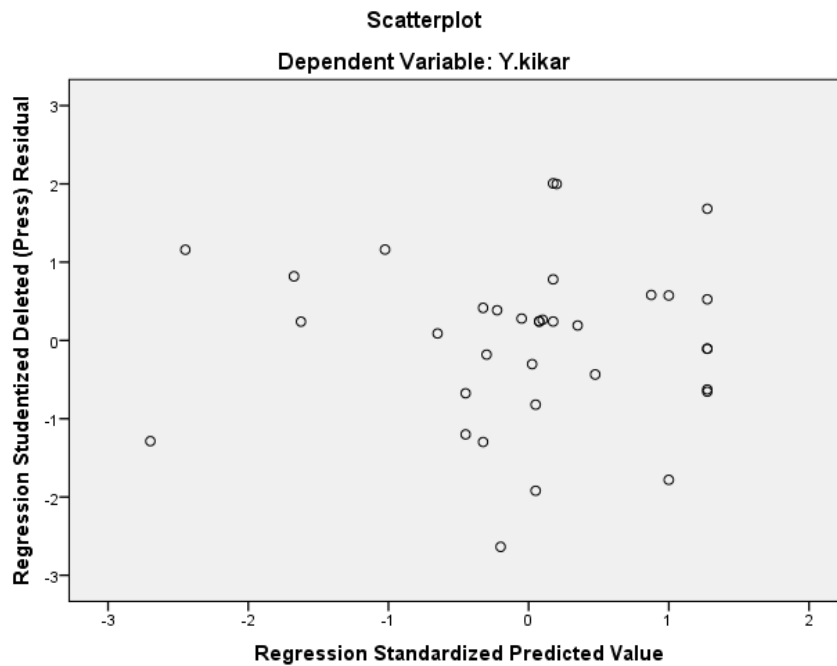
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

B. Uji heterokedastisitas



B. Persamaan Regresi Linier

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X.motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y.kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 ^a	,137	,111	,54325

a. Predictors: (Constant), X.motivasi

b. Dependent Variable: Y.kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.363	1	.363	2.840	.101 ^b
	Residual	4.220	33	.128		
	Total	4.583	34			

a. Dependent Variable: Y.kikar

b. Predictors: (Constant), X.motivker

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.702	.398		4.271	.000
	X.motivker	.258	.153	.281	1.685	.101

a. Dependent Variable: Y.kikar

Formula Persamaan Regresi

Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + b \cdot x$$

$$Y = 1,702 + 0,258 \cdot x$$

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan : probabilita yang lebih kecil yang ditunjukan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung