

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE JAMBI**



SKRIPSI

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

Oleh

Nama : M. Rizky Adrianto
Nim : 1700861201380
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

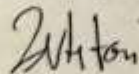
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : M. Rizky Adrianto
NIM : 1700861201380
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Matahari Departement Store Jambi

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

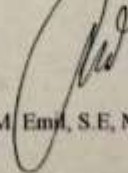
Jambi, Februari 2022

Pembimbing Skripsi I



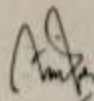
(Sakinah AS, S.E, M.M.)

Pembimbing Skripsi II



(M. Emal, S.E, M.M.)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



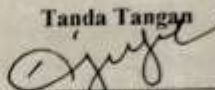

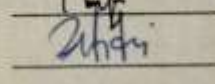

(Anisah, S.E., M.M.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di hadapan Tim Penguji Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

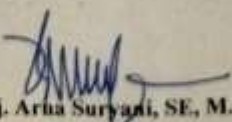
Hari : Jumat
Tanggal : 18 Febuari 2022
Jam : 08.00 – 10.00
Tempat : Ruang 3

PANTIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	
Sekretaris	: Muhammad Emil, SE, MM	
Penguji Utama	: Anisah, S.E., M.M.	
Anggota	: Sakinah AS, S.E, MM	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arha Suryani, SE, M.AK, CA

Ketua Jurusan
Studi Manajemen


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rizky Adrianto
NIM : 1700861201380
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, S.E., M.M / M. Emil, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Matahari Departement Store Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini 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 orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain dengan peraturan yang berlaku diprogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022
Yang membuat Pernyataan


M. Rizky Adrianto
1700861201380

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rizky Adrianto
NIM : 1700861201380
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, S.E., M.M / M. Emil, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Matahari Departement Store Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini 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 orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain dengan peraturan yang berlaku diprogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022
Yang membuat Pernyataan

M. Rizky Adrianto
1700861201380

ABSTRAK

M. Rizky Adrianto / 1170861201380 / 2022 / Batanghari University / Faculty of Economics / Human Resource Management / The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Matahari Department Store Jambi / Supervisor I Sakinah AS, S.E., M.M / Supervisor II M. Emil, S.E., M.M

The purpose of this study was to describe the motivation and performance of employees at PT. Matahari Department Store Jambi, and to analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Matahari Department Store Jambi.

The data used in this study were primary data obtained through the distribution of questionnaires. This study uses sampling. Population of Employees of PT. Matahari Department Store was taken as a sample of 67 respondents.

Based on the results of the study that work motivation has a significant effect on the performance of members partially. Based on the results of Adjusted R Square of 0.539 which shows the contribution of the independent variable, namely work motivation X can explain the dependent variable, namely employee performance by 53.9% while the remaining 46.1%, explained by other variables that are not in the research regression model.

The conclusion of the partial test is that work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Matahari Department Store Jambi, this is evidenced by the value of t count > t table (4.726 > 1.66864)

Further researchers are expected to be able to conduct research with a longer period of more than 5 years and it is hoped that furthermore they can use other methods or analytical tools in order to get maximum results and can be taken into consideration.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya-Nya kepada penulis dalam menjalankan aktivitas sehari-hari yang telah memberi petunjuk, kesehatan dan kekuatan kepada penulis dalam mengikuti pendidikan serta penyelesaian hasil ini yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Jambi” yang dapat berjalan dengan lancar.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapat gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Orang Tua Saya Bapak Toha dan Ibu Eridawati serta pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dan tidak lupa saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi universitas Batanghari.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Sakinah AS, S.E., M.M selaku pembimbing I dan bapak M. Emil, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga

dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua Orang tua saya yang tercinta beserta abang yang memberikan doa dan dukungan, finansial selama berkuliah dan pembuatan skripsi.
6. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
7. Pihak PT. Matahari Departement Store Jambi yang telah memberikan izin penelitian didaerah tersebut.
8. Teman-teman Manajemen Pemasaran angkatan 2017, terimakasih untuk kalian semua yang telah saling support dan bertukar pikiran untuk kita bersama dalam menyelesaikan skripsi.

Dengan segala kerendahan hati penulis sadar bahwa dalam penulisan hasil penelitian ini masih banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Walaikumsalam Warahmatullahi Wabarokatuh.

Jambi, Februari 2022
Penulis

M. RIZKY ADRIANTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang penelitian	1
1.2 Identifikasi masalah	8
1.3 Rumusan masalah.....	8
1.4 Tujuan penelitian.....	9
1.5 Manfaat penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan pustaka	11
2.1.1 Landasan teori	11
2.1.1.1 Konsep ekonomi	11
2.1.1.2 Konsep manajemen	11
2.1.1.3 Konsep manajemen SDM	12
2.1.1.4 Motivasi	15
2.1.1.5 Kinerja.....	21
2.1.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.1.3 Hipotesis.....	27
2.2 Metode penelitian.....	27
2.2.1 Metode penelitian yang digunakan	27
2.2.2 Jenis dan sumber data.....	27

2.2.3	Metode pengumpulan data	29
2.2.4	Populasi dan Sampel	29
2.2.5	Metode analisis data	30
2.2.6	Alat analisis data	30
2.2.6	Operasional variable	35
BAB III GAMBAR UMUM OBYEK PENELITIAN		
3.1	Sejarah singkat PT. Matahari Departement Store	37
3.2	Visi dan Misi PT. Matahari Departement Store.....	39
3.3	Struktur organisasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Karakteristik responden.....	49
4.1.2	Deskripsi variable motivasi (X)	52
4.1.3	Deskripsi variable kinerja (Y)	57
4.2	Analisis dan pembahasan	61
4.2.1	Analisis motivasi	61
4.2.2	Analisis Kinerja.....	62
4.2.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Insetif Karyawan	3
1.2	Gaji.....	4
1.3	Target dan Realisasi	4
1.4	Perkembangan Jumlah Karyawan	5
4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	50
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	50
4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	51
4.5	Hasil skor responden Fisiologis	52
4.6	Hasil skor responden Rasa Aman	53
4.7	Hasil skor responden Sosial	54
4.8	Hasil skor responden Penghargaan	55
4.9	Hasil skor responden Aktualisasi diri	56
4.10	Hasil skor responden Kualitas.....	57
4.11	Hasil skor responden Kuantitas.....	58
4.12	Hasil skor responden Ketepatan Waktu	59
4.13	Hasil skor responden Kerja Sama	60
4.14	Rekap jawaban responden Motivasi.....	61
4.16	Rekap jawaban responden Kinerja.....	62
4.18	Persamaan Regresi Linear Sederhana	64
4.19	Koefiaien Determinasi	65
4.20	Uji Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Bagan kerangka pemikiran.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Tabel	Halaman
1	Surat permohonan pengisian kuesioner	
2	Kuesioner Penelitian	
3	Rekapitulasi data jawaban responden	
4	Hasil pengolahan data SPSS	
5	Tabel nilai-nilai dalam distribusi t	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini, terdapat persaingan antar perusahaan dimana setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur atau memanager proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:1-2)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam melakukan kegiatan-kegiatan pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai semua tujuan secara individu, organisasi, maupun masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam Edy Sutrisno menurut Simamora (2016:5-6) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2012:7-19), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan daya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dalam

menghadapi persaingan. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Begitu juga pada PT. Matahari Department Store Jambi, sebagai asset yang penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan maka sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus dimana sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana dari suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan, Adapun jumlah insentif pada PT. Matahari Department Store Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Insentif karyawan PT matahari departemen store
Tahun 2016-2020

Tahun	Insentif (Rp)	Presentase (%)
2016	840.000	-
2017	960.000	14.28
2018	1.080.000	12.50
2019	1.140.000	5.55
2020	1.200.000	5.24

Sumber : PT matahari departemen store jambi 2016-2020

Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa jumlah insentif karyawan pada PT. Matahari Department Store Jambi mengalami peningkatan. Jumlah insentif pada tahun 2016 sebesar 840.000 , tahun 2017 meningkat sebesar 960.000 , tahun

2018 meningkat sebesar 1.080.000 kemudian tahun 2019 meningkat sebesar 1.140.000 orang, tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 1.200.000

Berikut dibawah ini gaji karyawan pada PT. Matahari Departement Store cabang Jambi dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 2
Gaji karyawan PT matahari departemen stor
Tahun 2016-2020

Tahun	Gaji (Rp)	Persentase (%)
2016	1.900.000	-
2017	2.100.000	10.52
2018	2.300.000	9.52
2019	2.480.000	7.82
2020	2.700.000	8.14

Sumber : PT matahari departemen store 2016-2020

Berdasarkan table 3 dapat dilihat bahwa gaji karyawan pada PT. Matahari Department Store Jambi mengalami peningkatan. Gaji karyawan pada tahun 2016 sebanyak 1.900.000 , tahun 2017 meningkat sebesar 2.100.000, tahun 2018 meningkat sebesar 2.300.000 kemudian tahun 2019 meningkat sebesar 2.480.000 , tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 2.700.000.

Tabel 3
Target dan Penjualan PT. Matahari
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (QTY/PCS)	Realisasi (QTY/PCS)	Realisasi Pencapaian (%)
2016	519.057	500.163	96,35
2017	577.673	649.362	112,41
2018	641.859	648.598	101,04
2019	713.177	902.756	126,5
2020	784.494	715.756	91,24

Sumber: PT. Matahari Department Store Jambi tahun 2020

Dari table 2 terlihat bahwa persentase pencapaian target pada PT. Matahari Department Store Jambi berfluktuasi dalam lima tahun terakhir. Dapat dilihat dari tahun 2016 penjualan mencukupi target dengan persentase mencapai 96.35%. Pada tahun 2017 penjualan melebihi target dengan persentase sebesar 112,41%. Pada tahun 2018 penjualan mulai sedikit meningkat dengan persentase sebesar 101,04%. Pada tahun 2020 penjualan kembali mengalami peningkatan dengan persentase pencapaian sebesar 126,5%. Dan pada tahun 2019 penjualan kembali menurun dengan persentase mencapai 91,24%. Department Store Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Naik turunnya pencapaian target karyawan bergantung dengan event yang berjalan pada tahun tersebut.

Tabel 4
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Matahari
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2016	58	-
2017	68	17,24
2018	72	5,88
2019	68	(5,55)
2020	67	(1,47)

Sumber: PT. Matahari Department Store Jambi 2016-2020

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Matahari Department Store Jambi mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan pada tahun 2016 sebanyak 58 orang, tahun 2017 meningkat sebesar 68 orang, tahun 2018 meningkat sebesar 72 orang kemudian tahun 2019 menurun sebesar 68 orang, tahun 2020 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 67 orang.

Naik turunnya karyawan bergantung dengan event yang berjalan pada tahun tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan keinginan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai. Kegiatan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, dengan pemberian motivasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2012:109) motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2012:12) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu

Menurut Afandy, (2018:23), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja karyawan, PT. Matahari Department Store telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kinerja karyawan.

Dengan demikian motivasi berarti pemberian atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pemberian motivasi di PT. Matahari Department Store Jambi dalam bentuk pemberian tunjangan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara ikhlas agar tujuan secara individu maupun instansi dapat tercapai.

PT. Matahari Department Store Jambi merupakan pusat perbelanjaan yang menyediakan berbagai kebutuhan fashion bagi masyarakat kota jambi. Demi memaksimalkan pelayanan kepada pelanggan dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Posisi dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-

pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan berfluktuasi cenderung meningkat, akan tetapi tidak diikuti dengan realisasi pencapaian kinerja.
2. Rendahnya insentif sehingga antusias karyawan untuk meningkatkan, kinerjanya menurun.
3. Masih ada target kerja yang belum terealisasi pada 5 tahun terakhir.
4. Rata-rata perkembangan insentif dalam lima tahun terakhir meingkat sebesar 7,51%.

1.3 Rumusan Masalah

Pencapaian target penjualan pada PT. Matahari Department Store Jambi masih ada yang belum tercapai.

1. Bagaimana motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store?

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah diketahui rumusan masalahnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan peneliti yang telah disebutkan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Akademis

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Jambi.

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 karyawan PT. Matahari Department Store

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 kinerja yang ada dalam organisasi. Sehingga tujuan yang sudah direncanakan diharapkan berhasil optimal, efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Konsep Ekonomi

Ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Oikos* dan *Nomos* yang artinya aturan rumah tangga. Jadi ekonomi adalah upaya rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Alfred Marshall (2002:56) mengemukakan bahwa Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari usaha-usaha individu dalam ikatan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Ilmu ekonomi membahas kehidupan manusia yang berhubungan dengan bagaimana memperoleh pendapatan dan bagaimana pula ia mempergunakan.

Menurut Abraham Maslow (2008:18), ekonomi adalah salah satu bidang kajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan atas kehidupan manusia melalui pengembangan segala sumber ekonomi yang dianggap efektif dan efisien.

2.1.1.2 Konsep Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2009:10) Menurut Terry (2012:2) manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan kegiatan orang lain. Sementara itu Stoner (2012:2)

menyebutkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengawasan usaha-usaha dari suatu organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut Fayol (2010:2) manajemen mengandung lima fungsi gagasan utama yaitu merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengorganisasikan dan mengendalikan.

Menurut Supomo, 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 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.

2.1.1.3 Konsep Manajemen SDM

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Handoko (2013:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Desler (2010:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang

terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyalangan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sementara itu, menurut Mathis & Jackson (2012:23) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. Menurut Griffin (2006:17) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Dalam penerapannya Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi yang mencakup fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Elemen-elemen dari fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Fungsi manajemen mencakup :
 - a. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

- c. Pengarah (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
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.

2.1.1.4 Motivasi

Menurut Suwatno (2013 : 174) motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang lain untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Menurut newstrom (2011:109) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut robbins dan Judge (2011:238) motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individu terhadap pencapaian tujuan.

Sedangkan Dessler (2005:23) menyebutkan motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entuisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut moenir (2006:135) tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan
2. Mempertahankan loyalitas
3. Efisien
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Menciptakan suatu hubungan yang harmonis

Wibowo(2012:385) menyebutkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu :

1. *Energizer* (memberi daya)

Adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.

a. *Exemplify*

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi dan budaya organisasi yang mereka pimpin.

b. *Comunnicate*

Kominikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar.

c. *Chalange*

Orang pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan. Bagian terberat dari merumuskan tantangan adalah karena perlu memfokus pada apa yang dapat dicapai dalam acara yang penuh daya dan menarik dengan menggunakan imajinasi dan kreatifitas orang.

2. *Encourage* (mendorong)

Apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan , coaching dan pengakuan.

a. *Empower*

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Hal tersebut dilakukan dengan melepaskan bakat dan keterampilan individual orang lain sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pelepasan energi kolektif hanya dapat terjadi apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak.

b. *Coach*

Menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka. Sebagai dasar dari dukungan tersebut dapat ditemukan dalam hubungan antara manajer dan pekerja.

c. *Recognize*

Pentingnya untuk mendapatkan pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

3. *Exhorting* (mendesak)

Bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a. *Sarifice*

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan dari pada kebutuhan kita sendiri.

b. Inspire

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Proses ini dipelihara dengan memperhatikan orang lain mencapai tujuan mereka.

Sementara Sutrisno (2011:116) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1). Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2). Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3). kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

3. Pempinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat berkerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya

c. Supervis yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan membimbing kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Luthans yang dikutip Suwatno (2013:174) menyebutkan yang menjadi indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan akan berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi
4. Kebutuhan keamanan
5. Kebutuhan akan status

Newston (2011:10) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. *Engagement* (janji)

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme inisiatif dan usaha untuk meneruskan .

2. *Commment* (komitmen)

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

3. *Satisfaction* (kepuasan)

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja

4. *Turn over* (keinginan pindah kerja)

Turn over kehilangan pekerja yang dihargai

2.1.1.5 Kinerja

Menurut Kaswan (2012:187) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Gomes (2013:229), memberi istilah untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai performansi sebagai berikut “... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity a specified time periode*”, (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis & Jackson (2012: 378) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sementara itu, Hersey and Blanchard (2004: 2) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Moehariono (2019:95) mengatakan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu,

jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan pendapat diatas yang dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Manajemen kinerja menurut sutrisno (2011:28) pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal berikut:

1. Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
2. Bagaimanakah pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan.
3. Pengertian efektif dan berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Bagaimanakah bawahan dapat bekerjasama dengan atasan dalam rangka efektifitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.
5. Bagaimanakah mengukur efektifitas kinerja bawahan.
6. Berbagai hambatan efektifitas dan apakah alternatif cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Menurut sedamaryanti (2009:21) dasar-dasar penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.

2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja menurut kaswan (2019:190)

antara lain:

1. Koordinasi aktivitas kinerja yang kurang baik antar pekerja.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah.
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan.
5. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai.
7. Supervisi yang lemah.
8. Tidak ada kerjasama antar pekerja dan hubungan yang kurang baik antar karyawan.
9. Pelatih yang kurang memadai.

10. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperlukan.
11. Lingkungan kerja yang kurang baik.
12. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.

Menurut simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu:

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

1. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sama dan prasarna kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

2. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 indikator yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempatan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah disesuaikan.

3. Ketetapan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektifitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, materi, teknologi, bahan dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

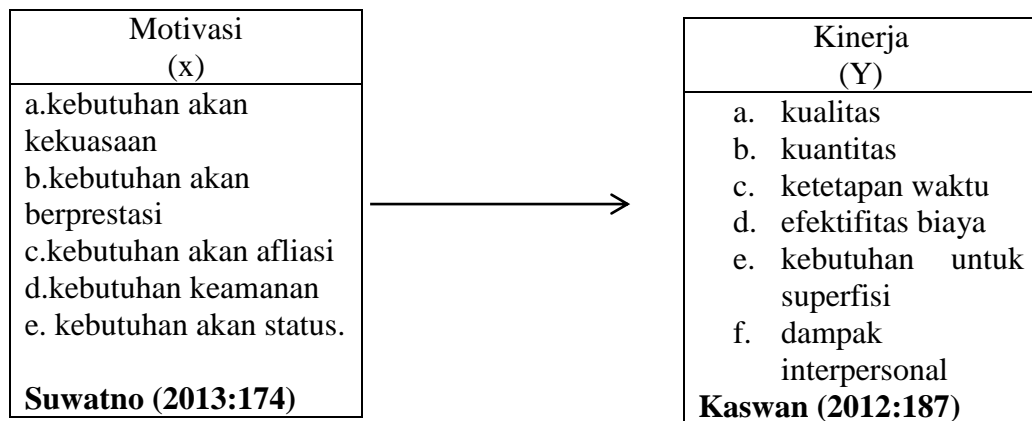
6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikat baik (goodwill) dan kerja sama semua karyawan dan bawahan yang ada ditempat kerja.

Menurut Wibowo (2013:368) orang dengan kinerja tinggi dalam organisasi kinerja tinggi menghasilkan sinergi yang tidak dapat dibayangkan dengan menghimpun energi dan bakat mereka.

2.1.2 Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran proses penyelesaian masalah penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1
Bagan kerangka pemikiran

Berdasarkan grafik diatas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y).

2.1.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi serta kinerja karyawan berperan penting terhadap pencapaian target pada PT.Matahari departemen store jambi
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari departemen store jambi

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Dalam membahas permasalahan ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan survey kuesioner dan wawancara langsung dengan karyawan PT.Matahari Departemen Store Jambi untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Matahari departemen store jambi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

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

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer penelitian mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Matahari departemen store jambi

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Matahari departemen store jambi . Disamping itu juga dilengkapi dengan penelitian (*library research*) sebagai data pendukung.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari :

- a. PT. Matahari Departement Store Jambi
- b. Kuesioner

2.2.3 Metode pengumpulan data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke objek penelitian guna memperoleh data-data primer dan informasi secara terperinci dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Interview, yaitu pengumpulan data dengan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberikan keterangan dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis terhadap para karyawan.
- c. Observasi, yaitu dengan pengamatan langsung di PT. Matahari Departement Store Jambi

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literature-literatur, buku-buku yang sesuai dengan bidang yang diteliti guna mendapatkan data berupa teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Menurut Riduan (2009:238) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah tertentu dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi terdiri atas dua jenis yaitu :

- a. Populasi terbatas, yaitu populasi yang mempunyai sumber data yang jelas batasannya secara kuantitatif sehingga dapat dihiyung jumlahnya.

- b. Populasi tidak terbatas, yaitu populasi yang sumber datanya tidak jelas batasan-batasannya sehingga relative tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah jumlah karyawan yang masih aktif bekerja di Matahari Departement Store yaitu sebanyak 67 orang.

Sedangkan sampel menurut syekh (2011:13) merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini karena populasi yang sangat sedikit, maka sampelnya adalah keseluruhan anggota dari populasi yaitu sebanyak 67 orang atau dengan kata lain menggunakan sensus.

2.2.5 Metode Analisis

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan cara analisis data kuantitatif yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka.

2.2.6 Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan software spss.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan secara sistematis menggunakan skala likert.

Skala Likert, yaitu dengan memberikan nilai dari setiap pertanyaan yang diberikan dalam daftar pertanyaan. Nilai skor setiap variable ditentukan pada rentang skala (Umar, 2005:132-133). Dengan rentang skala dapat diketahui skala penilaian setiap kriteria atau variable, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Adapun langkah-langkah perhitungan sebagai berikut:

- a. Jawaban dari kuesioner terdiri atas 5 (lima) pilihan, sebagai berikut :
 - Bobot 1 = Sangat Tidak Puas
 - Bobot 2 = Tidak Puas
 - Bobot 3 = Cukup Puas
 - Bobot 4 = Puas
 - Bobot 5 = Sangat Puas
- b. Menghitung skor tiap komponen dengan cara mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya.
- c. Menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus (Umar,2005:225).

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

Rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

- d. Menentukan rentang skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah sampel random dengan bobot paling rendah dan paling tinggi,yaitu:
 - Rentang skor terendah = $n \times$ skor terendah atau $n \times 1$
 - Rentang skor tertinggi = $n \times$ skor tertinggi ayau $n \times 5$
 - Membuat skala-skala penilaia tiap kriteria

e. Membuat kesimpulan/keputusan

Kemudian diadakan perhitungan rentang skala dengan rumus dan perhitungan sebagai berikut :

$$Rs = \frac{67(5 - 1)}{5}$$

$$Rs = \frac{67(4)}{5}$$

$$Rs = \frac{268}{5}$$

$$Rs = 53,6$$

Setelah rentang skala diketahui, maka kriteria penilaian dapat disusun dengan urutan sebagai berikut :

$$67 - 120,3 = \text{Sangat Tidak Puas (STP)}$$

$$120,6 - 179,9 = \text{Tidak Puas (TP)}$$

$$174,2 - 227,5 = \text{Cukup Puas (CP)}$$

$$227,8 - 281,1 = \text{Puas (P)}$$

$$281,4 - 335 = \text{Sangat Puas (SP)}$$

2. Analisis Verifikatif

Menurut Soeratno dan Rasyad (2008). Verifikasi merupakan hasil yang telah diperoleh dari suatu survey. Dalam analisis verifikasi menggunakan alat analisis regresi linear sederhana yang mendeskripsikan teknik analisis dalam pengujian.

a. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variable tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variable bebas. Dalam penelitian ini digunakan regresi linear sederhana karena data-data

yang ada didalam penelitian ini bersifat sederhana yaitu hanya ada satu variable dependen dan satu variable independen.

Regresi linear sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan linear yang melibatkan satu variable bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variable tergantung. Penulis juga akan melakukan uji statistic analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya peran antara variable X dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y=a+bX+e$$

Y=kinerja

a=konstanta

b=koefisien regresi

x=motivasi

e=error

b. Koefesien determinasi (R^2)

Menurut Hasan (2016) Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman tital variable terikat (Y) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variable bebas (X).

c. Pengujian hipotesis

1. Uji Statistic t (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variable bebas kualitas produk (X) berpengaruh terhadap variable terikat keputusan pembelian (Y), Priyanto (2013: 37), signifikan pengaruh tersebut dapat didestiasi dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka variable independen

secara individual mempengaruhi variable dependen, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variable independen secara individual tidak mempengaruhi variable dependen.

a) Rumus hipotesis

- $H_0 : b = 0$, artinya variable independen (X) tidak berpengaruh terhadap variable dependen (Y)
- $H_1 : b \neq 0$. Artinya variable independen (X) berpengaruh terhadap variable dependen (Y)

b) Tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

c) Kriteria keputusan

$T_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

$T_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji t juga bias dilihat pada tingkat signifikan :

- Jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi dimensi, dari dimensi menjadi indikator (Umar 2013:168).

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
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	3. Keamanan Secara Ekonomi	
			4. Keamanan Secara Sosial	
		3. Kebutuhan Sosial	5. Kebutuhan Individu Dalam Berkomunikasi	
			6. Rasa Saling Menghormati	
		4. Kebutuhan Penghargaan	7. Prestasi Kerja	
			8. Pengakuan Terhadap Orang Lain	
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	9. Pekerjaan yang Menantang	
			10. Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kemampuan Diri	
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	3. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	
			4. Banyaknya Tugas Pekerjaan Yang Dapat Diselesaikan	
		3. Ketepatan Waktu	5. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu	
			6. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Berat Ringannya	
		4. Kerja Sama	7. Tanggung Jawab Secara Bersama-sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	
			8. Saling Berkontibusi	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat PT. Matahari Department Store Tbk

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) memiliki sejarah yang panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional.

Sampai saat ini mengoperasikan 153 gerai yang tersebar di 76 kota di seluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi dan telah mengembangkan kehadirannya dalam dunia online melalui MATAHARI.COM.

Dengan perjalanan usaha yang telah dibangun selama 61 tahun, Matahari senantiasa menyediakan pilihan fashion dengan trend terkini untuk kategori pakaian dan mode, serta produk-produk kecantikan dan barang-barang keperluan rumah tangga lainnya yang ditampilkan dalam gerai modern serta MATAHARI.COM. Matahari sangat bangga atas dukungannya terhadap perekonomian Indonesia dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 700 pemasok lokal serta pemasok internasional.

Merek-merek eksklusif Matahari telah berulang kali terpilih sebagai merek fashion terfavorit di Indonesia dan hanya dijual di gerai Matahari dan MATAHARI.COM. Perseroan juga telah berulang kali meraih penghargaan baik

nasional maupun internasional dalam segala aspek bisnisnya, yang menunjukkan reputasi baik Perseroan sebagai salah satu perusahaan yang dinamis, dan terpercaya. Penghargaan tersebut antara lain peringkat ke-3 di antara peritel Indonesia dalam Top 500 Retail Asia Pacific; Brand Asia 2018 – Top 3 Most Powerful Retail Brand in Indonesia dari Nikkei BP Consulting, Inc. dan WoW Brand Award 2019 – Gold Champion dari MarkPlus Inc. Di samping itu, Perseroan juga meraih penghargaan Indonesia Netizen Brand Choice Award 2018 dari Warta Ekonomi. Seluruh penghargaan ini mendukung dan memperkuat reputasi Perseroan sebagai salah satu perusahaan yang terkemuka, dinamis, dan terpercaya di Indonesia.

1. Filosofi Matahari

Berikut adalah filosofi PT. Matahari Departemen Store :

Matahari berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan, Matahari berusaha menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, tenang dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan, Matahari berusaha menciptakan system organisasi terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal, Matahari berusaha, mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian Negara, Matahari berharap atas dasar sinkronisasi saling percaya mempercayai hormat menghormati, bekerja sama dengan baik

dengan azas kekeluargaan untuk mencapai tujuan kekal abadi. Peranan humas dalam perusahaan PT. Matahari Departemen Store tbk King*s Bandung fungsi manajemen yang mengevaluasi opini, sikap, dan perilaku publik, mengidentifikasi kebijakankebijakan dan prosedur-prosedur suatu individu atau sebuah organisas

Dengan kepentingan publik, dan merencanakan serta melaksanakan program aksi untuk memperoleh pengertian dan dukungan publik. Dalam suatu perusahaan, humas (Hubungan Masyarakat) adalah profesi yang memegang kendali agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Humas dianggap menjadikan perusahaan menjadi lebih baik karena dalam kinerjanya, ia harus bisa membangun citra perusahaan tersebut agar penilaian orang t erhadap perusahaan tersebut positif.

2. VISI & MISI

VISI

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman.

MISI

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

3. LOGO



Sumber : www. logo matahari departemen store.com.

Berikut daftar arti gambar pada logo Matahari Departemen Store yang diatas adalah :

- **Garis Pertama**, yang melengkung setengah lingkaran melambangkan bola dunia.
- **Garis Kedua**, yang melengkung setengah lingkaran dan menjerok keluar melambangkan *Go Internasional* yang diartikan bahwa PT. Matahari Departemen Store berharap suatu saat nanti perusahaan kami dapat *Go Internasional*.
- **Warna Merah**, diartikan sebagai keberanian untuk bersaing dengan perusahaan Departemen yang lain.

4. Produk Yang Ditawarkan

Produk yang ditawarkan oleh Matahari Departemen Store Lippo Plaza Jambi umumnya adalah produk-produk mode *fashion* seperti baju, celana, jas, sepatu, sandal, tas, ikat pinggang, parfum, perlengkapan kosmetik, dan lain-lain. Namun Matahari juga ada mewarkan beberapa produk di luar mode *fashion*

seperti mainan anak-anak (boneka, mobil-mobilan, alat dokter-dotteran dll), handuk, koper, piring, gelas, bantal dan guling.

Ada dua jenis barang yang di tawarkan oleh Matahari *departement store* yang pertama adalah barang *DP (Direct Purchase)* yang biasa juga dikenal barang beli putus atau pembelian langsung ini dikarenakan sifat barang pada saat ingin melakukan pembelian tidak harus menunggu dibuatkan nota barang akan tetapi barang dapat langsung dibawa ke kasir untuk dapat ditransaksikan hal ini dikarenakan barcode pada barang *Direct Purchase* telah terdaftar pada sistem penjualan sehingga secara otomatis masuk dalam laporan penjualan Matahari, dan barang yang kedua adalah barang *konsinyasi* yaitu barang dititipkan oleh *supplier* dimana barang ini ketika ingin dibeli baru dapat ditransaksi setelah konsumen diberikan nota barang untuk dibawa ke kasir, hal ini dikarenakan pada umumnya barang *konsinyasi* tidak memiliki barcode sehingga dibutuhkan nota barang yang terdapat barcode yang telah terdaftar pada sistem penjualan.

Untuk brand-brand pruduk yang mengisi toko Matahari di bedakan berdasarkan kategori world. Adapun world tersebut terdiri dari world shoes, world children, world mens, world ledies, world youth boys, world youth girls, world beauty, dan world intimate. Untuk mengetahui mengenai brand-brand yang mengisi Matahari store dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel. 3.1
Nama-Nama Brand Yang Menempati
Matahari Departemen Store Lippo Jambi

NO	WORLD NAME	BRAND_NAME	
		KONGSINYASI	DP
1	BAG , ACC, JWL WORLD	BELLEZZA	NEVADA
		LES FEMMES	CONNEXION
		KICKERS	DISNEY
		MADONNA ACCS.	
2	BEAUTY WORLD	MAKE OVER	LOREAL
		ETERNALLY	MAYBELLINE
		WARDAH	
3	LADIES WORLD	SIMPLICITY	CONNEXION
		PURICIA	ST YVES
		EPRISE	NEVADA
		GEELA	TZONE
		TRISSET LADIES	AMERICAN JEANS
		SHINY	DETAILS
		LYNE HALIM	DISNEY
		SIMPLICITY	CRATER
		BODYTALK	
		EXPAND	
		COME	
		CARDINAL FEMME	
4	CHILDREN, TOYS & INFAN WORLD	3H	
		CROCODILE	LITTLE M
		TWIST CLUB	AERO
		COOL	NEVADA
		PITO DITO	CHARACTER
		JSP	DISNEY
		OSELLA KID	NEONA
		DONITA	NAURA
		PRINCESSA FLAMI	KIDZ TOO
		HIPO-FANT APP	PIPINIKO
		EXIT	BOYS TOYS
5	HOME & LEISURE WORLD	GIRLS TOYS	
		TRAVEL TIME	LUGGAGE
		SANWA	BACKPACKS
6	SHOES WORLD	FACE MAKE	
		KICKERS	NEVADA
		TRISSET	CONNEXION
		ROHDE	ST YVES
		LAWRENSIA	DETAILS
		PETER KEIZA	LITTLE M
		YONGKIDZ	DISNEY
		LAVIOLA	CHARACTER
		YONGKI KOMALADI	COLE
		PETER KEIZA	PAKALOLO
		STEVE&CO	
		CROCODILE SHOES	
		CARDINAL SHOES	
		FLADEO	
		HOMMY PED	
		ROYAL SPORTING H	
TOMKINS			
JIM JOKER			
PIERRE CARDIN			

		WATCHOUT	
		DR. KEVIN	
		DEISLER	

5. Kilas Balik

2009- Afilliasi MPP, PT Pacific Utama Tbk mengakuisisi Divisi Matahari Department Store. Matahari memulai perdagangan sebagai Perseroan publik yang berdiri sendiri, PT Matahari Department Store Tbk dengan kode saham LPPF.

2008- Matahari meluncurkan konsep New Generation, yang menjadi percontohan terbaik dari desain department store yang modern.

2000- Matahari Club Card (MCC) diluncurkan.

yang kini menjadi program customer loyalty terbesar di Indonesia.

1997- Multipolar menjadi pemegang saham mayoritas MPP.

1992- Matahari Putra Prima menjadi perusahaan publik, mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

1986- PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) didirikan.

1980- Matahari membuka gerai pertamanya di luar Jakarta di Bogor.

1972- Matahari membuka department store modern pertama di Indonesia.

1958- Gerai Pertama Matahari, yang didirikan oleh Bapak Hari Darmawan, dibuka pada 24 Oktober di Pasar Baru, Jakarta, menempati area seluas 150 meter persegi.

3.2 Sejarah Umum Matahari Lippo Plaza Jambi

Matahari Rangkayo Hitam Jambi atau lebih dikenal dengan sebutan Matahari lippo Plaza Jambi, merupakan salah satu gerai Matahari yang terdapat di provinsi jambi, yang resmi dibuka pada 12 Mei 2016 dan beralamat di Jl. Mayor abdul kartawirana No 15, kelurahan budiman, kecamatan jambi timur, Kota Jambi.

Pada Tahun 2016 Matahari Lippo Plaza Jambi di Pimpin Oleh Store Manager Bpk.Suhendar Sunardi. Dilanjut pada tahun 2017 di pimpin oleh Ibu Suni Asih dimana beliau merupakan Pemimpin Wanita pertama yang menjabat sebagai Store Manager di Matahari Lippo Plaza Jambi, di Awal tahun 2018 tepat pada bulan Februari Ibu Suni Asih mutasi ke Home Base di Jakarta dan di Gantikan oleh Bpk. Arianus Zega selama Kurang lebih 2 Tahun beliau memimpin di Perusahaan ini termasuk pemimpin dengan jabatan terlama di jambi sendiri, karna menurut informasi yang didapat bahwa perputaran untuk level Store Manager Sendiri sering sekali terjadi, karna di perusahaan Matahari untuk level midle up harus siap di tempatkan di manapun, setelah menjawab 2 Tahun Bpk Arianuz Zega dimutasikan ke Lampung dan di gantikan oleh Bpk . Hermawan MZ beliau menjadi Store Manager sejak february 2020 hingga saat ini.

Selain Store Manager struktur Organisasi di Matahari sendiri memiliki beberapa jabatan penting lainya yang membantu berlangsungnya kegiatan operasional dalam perusahaan ini di antaranya akan di jabarkan di bawah ini melalui Standar Profesi Matahari. Adapun Perangkat Organisasi di Matahari diantaranya :

1. Store Manager
2. Assistant Store Manager
3. Supervisor HRD (*Human Resources Development*)
4. Supervisor Area
5. Supervisor Cashier
6. Supervisor XPDC (Ekpeditor)
7. Supervisor VM (*Visual Merchandiser*)
8. Coordinator/Assistant Staff Cashier
9. *Sales Associate* (Pramuniaga)
10. *Cashier* (Kasir)
11. *Customer Service Officer*
12. ADM HR (Administrasi)
13. *Visual Merchandiser Art*
14. EDP (*Entry data processing*)

15. Ekspeditor

16. *Maintenance* (Teknisi)

17. *Pass (Prefention assistant)*

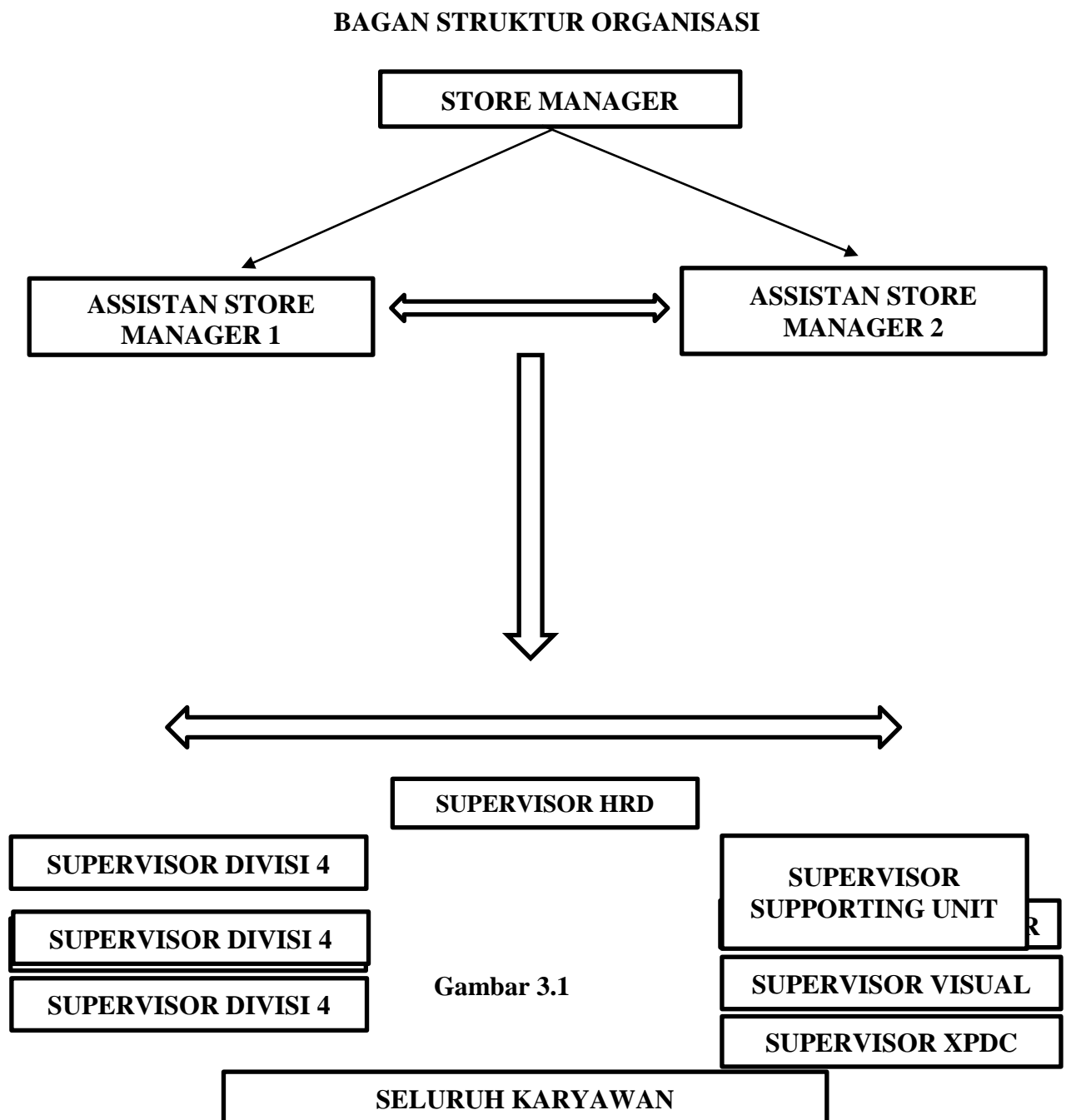
Berikut merupakan Standart Profesi yang ada di perusahaan Matahari, dan dimana selain Bpk. Hermawan MZ sebagai Store Manager atau pemimpin dalam Perusahaan Matahari Lippo Plaza Jambi, beliau juga memiliki 2 Assistant Store Manager diantaranya Ibu Agnes dan Bpk Pandu Sagita.

Selain itu juga di matahari memiliki standar Jabatan yaitu Supervisor untuk menjadi pemimpin di masing-masing divisi kerja, di antaranya Ibu Yusriah selaku Spv area Mens formal & Home, Ibu Vika Kartini selaku Spv HR, Bpk Candra Lesmana selaku Spv Shoes dan Bpk Yeppy, selanjutnya ada Bpk Eko putra, Bpk ferry Satriawan selaku Spv Mens Divisi, selanjutnya ada Ibu Jerni sanaria dan Ibu Nurlina wati selaku Spv Cashier. Ibu Sri, Ibu Susilawati, Ibu Endang selalu Spv Divisi ladies/cosmetic/bag acc, selanjutnya ada Ibu Eka Rahmawati dan Ibu Sri Wulandari selaku Spv Children Divisi, dan sebagai Spv Support Xpdc Bpk Sudarmono dan Bpk Sukendri selaku Spv Visual Merchandiser.

Dimana mereka merupakan karyawan yang memiliki jabatan level *Midle UP* yang membantu menjalankan aktivitas kegiatan Perusahaan yang dibantu oleh jabatan-jabatan lain dibawahnya.

Perusahaan Matahari tidak akan berkembang hingga saat ini jika tanpa bantuan, dorongan, ide, gagasan pemikiran, dan lainya dari orang-orang didalamnya, maka dari itu perusahaan sangat berpegang erat dengan Filosofi Matahari yang menjadi Acuan Perusahaan untuk tetap berdiri dan berkembang.

Berikut tampilan Sturktur Organisasi pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi :



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada 67 orang responden.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada Matahari Departement Store 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
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	37%
2	Perempuan	42	63%
Jumlah		67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa dari 67 responden, responden terbanyak adalah berjenis kelamin Perempuan sebanyak 42 responden atau 63%. Sedangkan Laki-laki sebanyak 25 responden atau 37%

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi kedalam 4 kategori, berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20	16	24%
20 – 25	40	60%
25 – 30	7	10%
≥ 30	4	6%
Jumlah	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 20-25 tahun sebanyak 40 orang atau 60%, usia ≤ 20 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak 24%, usia 25 – 30 tahun sebanyak 7 orang atau 10%, serta usia ≥ 30 tahun sebanyak 4 orang atau 6%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi kedalam 4 kategori, berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	48	72%
D3	6	9%
S1	13	19%
S2	-	-
Jumlah	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 48 orang atau 72%, pendidikan D3 sebanyak 6 orang atau 9%, pendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 19% dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 atau tidak ada.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi kedalam 4 kategori, berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 1	16	24%
1 – 3	40	60%
4 – 5	7	10%
≥ 6	4	6%
Jumlah	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden paling lama bekerja terbanyak adalah 1-3 tahun yaitu 40 responden atau 60%, untuk ≤ 1 tahun sebanyak 16 responden atau 24%, 4 – 5 tahun sebanyak 7 responden atau 10%, dan ≥ 6 tahun sebanyak 4 orang atau 6%.

Untuk dapat mengidentifikasi tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Matahari Depstore maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kuesioner yang disebarkan pada para responden. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja, maka dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban mereka dibawah ini :

4.1.2. Motivasi Kerja pada Matahari Depstore

a. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden pada indikator Kebutuhan Fisiologis

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang saudara	2	9	31	20	5	218	Cukup Puas
2	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi pangan saudara	1	8	32	21	5	219	Cukup Puas
Total							437	
Rata-rata							215	Cukup Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang saudara total skornya sebesar 218 dengan kategori **Cukup Puas** dan Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi pangan saudara total skor 219 dengan kategori **Cukup Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 215 dengan kategori **Cukup Puas**.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden pada indikator Kebutuhan Rasa Aman

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan ekonomi saudara	1	10	26	26	4	221	Cukup Puas
4	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan sosial saudara	-	7	34	20	6	226	Cukup Puas
Total							447	
Rata-rata							224,5	Cukup Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan ekonomi saudara total skornya sebesar 221 dengan kategori **Cukup Puas** dan Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan sosial saudara total skor 226 dengan kategori **Cukup Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 224,5 dengan kategori **Cukup Puas**.

c. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden pada indikator Kebutuhan Sosial

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Apakah dengan sarana dan prasarana yang telah disediakan dapat memenuhi kebutuhan individu dalam berkomunikasi	2	15	13	27	10	229	Puas
6	Apakah saudara telah memberikan rasa saling menghormati dengan teman sejawat kolega anda	-	2	17	25	23	270	Puas
Total							499	
Rata-rata							249,5	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

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 229 dengan kategori **Puas** dan Apakah saudara telah memberikan rasa saling menghormati dengan teman sejawat kolega anda total skor 270 dengan kategori **Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 249,5 dengan kategori **Puas**.

d. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden pada indikator Kebutuhan Penghargaan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Apakah hubungan teman sejawat kolega saudara dapat mempengaruhi prestasi kerja saudara	-	3	25	22	17	254	Puas
8	Apakah menurut anda hubungan antara atasan dan bawahan serta teman sejawat anda sudah terbina dengan baik	-	5	24	26	12	246	Puas
Total							500	
Rata-rata							252,5	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah hubungan teman sejawat kolega saudara dapat mempengaruhi prestasi kerja saudara total skornya sebesar 254 dengan kategori **Puas** dan Apakah menurut anda hubungan antara atasan dan bawahan serta teman sejawat anda sudah terbina dengan baik total skor 246 dengan kategori **Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 252,5 dengan kategori **Puas**.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden pada indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan yang menantang	-	2	20	34	11	255	Puas
10	Saya telah mencukupi semua kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri	1	2	21	31	12	252	Puas
Total							507	
Rata-rata							256	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan yang menantang total skornya sebesar 255 dengan kategori **Puas** dan Saya telah mencukupi semua kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri total skor 252 dengan kategori **Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 256 dengan kategori **Puas**.

4.1.3. Kinerja Karyawan Matahari Depstore

a. Kualitas Kerja

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden pada indikator Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	1	-	16	33	17	266	Puas
2	Saya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	-	4	18	30	15	257	Puas
Total							523	
Rata-rata							261,5	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan total skornya sebesar 266 dengan kategori **Puas** dan Saya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan total skor 257 dengan kategori **Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 261,5 dengan kategori **Puas**.

b. Kuantitas Kerja

Tabel 4.11
Hasil Skor Responden pada indikator Kuantitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Saya Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	-	2	22	29	14	256	Puas
4	Saya Menyelesaikan banyaknya tugas yang dapat diselesaikan	1	2	29	25	10	242	Puas
Total							498	
Rata-rata							253,5	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Saya Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu total skornya sebesar 256 dengan kategori **Puas** dan Saya Menyelesaikan banyaknya tugas yang dapat diselesaikan total skor 242 dengan kategori **Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 253,5 dengan kategori **Puas**.

c. Ketepatan Waktu

Tabel 4.12
Hasil Skor Responden pada indikator Ketepatan Waktu

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Apakah saudara bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	-	2	24	27	14	254	Puas
6	Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas yang diberikan baik itu tugas berat ataupun ringan	-	3	29	31	4	237	Sangat Puas
Total							491	
Rata-rata							252,5	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah saudara bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu total skornya sebesar 258 dengan kategori **Puas** dan Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas yang diberikan baik itu tugas berat ataupun ringan total skor 287 dengan kategori **Sangat Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 252,5 dengan kategori **Puas**.

d. Kerja Sama

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden pada indikator Kerja Sama

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Apakah saudara dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan anda baik itu secara individu ataupun bersama sama	-	2	17	28	20	267	Puas
8	Apakah saudara dapat berkontribusi dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas	-	2	17	30	18	265	Puas
Total							532	
Rata-rata							268	Puas

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Apakah saudara dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan anda baik itu secara individu ataupun bersama sama total skornya sebesar 267 dengan kategori **Puas** dan Apakah saudara dapat berkontribusi dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas total skor 265 dengan kategori **Puas** dan rata-rata yang didapat adalah 268 dengan kategori **Puas**.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Motivasi pada Karyawan Matahari Depstore

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap Motivasi pada Karyawan Matahari Depstore adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Responden Motivasi pada
Matahari Departement Store

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang saudara	218	Cukup Puas
2	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi pangan saudara	219	Cukup Puas
3	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan ekonomi saudara	221	Cukup Puas
4	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan sosial saudara	226	Cukup Puas
5	Apakah dengan sarana dan prasarana yang telah disediakan dapat memenuhi kebutuhan individu dalam berkomunikasi	229	Puas
6	Apakah saudara telah memberikan rasa saling menghormati dengan teman sejawat kolega anda	270	Puas
7	Apakah hubungan teman sejawat kolega saudara dapat mempengaruhi prestasi kerja saudara	254	Puas
8	Apakah menurut anda hubungan antara atasan dan bawahan serta teman sejawat anda sudah terbina dengan baik	246	Puas
9	Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan yang menantang	255	Puas
10	Saya telah mencukupi semua kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri	252	Puas
	Total	2395	
	Rata-rata	239,5	Puas

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui total skor rata-rata jawaban responden sebesar 239,5 artinya responden menjawab **Puas** dengan Motivasi yang dialami karyawan pada Matahari Departement Store Jambi.

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap dimensi Motivasi Pada Karyawan Matahari Departement Store Jambi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Jawaban Responden Motivasi pada
Matahari Departement Store

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologi	215	Puas
2	Kebutuhan Rasa Aman	224,5	Puas
3	Kebutuhan Sosial	249,5	Puas
4	Kebutuhan Penghargaan	252,5	Puas
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	256	Puas

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi kebutuhan aktualisasi diri sebagai yang tertinggi dengan skornya sebesar 256 sedangkan jawaban responden terendah adalah pada dimensi kebutuhan fisiologis dengan rata-rata skor sebesar 215.

4.2.2 Analisis Kinerja pada Karyawan Matahari Depstore

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap Kinerja pada Karyawan Matahari Depstore adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Responden Kinerja pada
Matahari Departement Store

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	266	Puas
2	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	257	Puas

3	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	256	Puas
4	Menyelesaikan banyaknya tugas yang dapat diselesaikan	242	Puas
5	Apakah saudara bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	254	Puas
6	Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas yang diberikan baik itu tugas berat ataupun ringan	237	Sangat Puas
7	Apakah saudara dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan anda baik itu secara individu ataupun bersama sama	267	Puas
8	Apakah saudara dapat berkontribusi dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas	265	Puas
Total		2111	
Rata-rata		263,8	Puas

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui total skor rata-rata jawaban responden sebesar 263,8 artinya responden menjawab **Puas** dengan Kinerja yang dialami karyawan pada Matahari Departement Store Jambi.

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap dimensi Kinerja Pada Karyawan Matahari Departement Store Jambi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Jawaban Responden Kinerja pada
Matahari Departement Store

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	261,5	Puas
2	Kuantitas Kerja	253,5	Puas
3	Ketepatan Waktu	272,5	Puas
4	Kerja Sama	268	Puas

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi kebutuhan ketepatan waktu sebagai yang tertinggi dengan skornya sebesar 272,5 sedangkan jawaban responden terendah adalah pada dimensi kuantitas kerja dengan rata-rata skor sebesar 253,5.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari

Depstore

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Matahari Depstore berdasarkan perhitungan SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.18
Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,607	,775		2,381	,224
	Motivasi	,657	,075	,734	8,726	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,607 + 0,657 X$$

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas diketahui bahwa koefisien regresi Motivasi bernilai positif. Dengan kata lain variable Motivasi dapat dijadikan alat untuk memprediksi Kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Jambi.

Koefisien variable Motivasi 0,657 artinya setiap terjadi kenaikan Motivasi sebesar 1% maka mengakibatkan Kinerja karyawan pada Matahari Depstore Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 65,7%.

Berdasarkan keterangan diatas diketahui nilai constant sebesar 0,607 artinya variable Motivasi produk dianggap constant (bernilai 0), maka variable Kinerja Karyawan pada Matahari Depstore Jambi akan bernilai 60,7%.

2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variable independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variable lain. Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model *Summary* berikut ini :

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,532	3,720

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,734 atau 73,4% artinya terdapat hubungan yang sangat baik antara Variabel

Motivasi (X) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Matahari Depstore Jambi.

Dari hasil perhitungan SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi = adjusted R square sebesar 0,539 atau 53,9% menyatakan bahwa variable Motivasi (X) mampu menjelaskan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% disebabkan oleh variable lain diluar variable yang diteliti.

3. Uji hipotesis t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.20
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,607	,775		1,381	,020
	,657	,075	,734	4,726	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $67 - 1 - 1 = 65$. Maka pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store jambi berdasarkan perhitungan diperoleh $t_{hitung} 4,726 > 1,66864$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Depstore Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi Kerja pada Matahari Departement Store Jaambi sudah dilaksanakan dengan kategori Baik dengan rata-rata sebesar 239,5 (tinggi) dan Kinerja Karyawan Pada Matahari Departement Store Jambi sudah dilaksanakan dengan rata-rata sebesar 263,8.(tinggi)
2. Hasil pengujian SPSS diketahui bahwa dilihat dari uji determinasi bahwa 53.9% motivasi dan (variable x) mampu menjelaskan variable y (kinerja) sedangkan sisanya sebesar 46.1% diselesaikan variable lain yang tidak termasuk dalm penelitian yakini dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Matahari Departement Store Jambi agar lebih memperhatikan Motivasi Kerja dan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Jambi.
2. Berkaitan dengan kinerja karyawan Matahari Depstore, hendaknya pemimpin di Matahari Depstore jambi mengembangkan kemampuan dengan memberikan pelatihan kepada Karyawan secara individual agar karyawan lebih meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu hendaknya Matahari Departement Store Jambi lebih memperhatikan Motivasi dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bohlander, George and Shell, Scot. (2010). *Principle Human Resource. Manajemen 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*.
- Desler, Gary (2015). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta: PT. Bumi Perkasa.
- Handoko, Hani T (2003). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga Jakarta.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Stoner, James A.F. 2012. *Manajemen*. Prentice-Hall
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke Sebelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Umar Husein (2013). *Riset Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

KUESIONER

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

Usia :

a. 15 – 20 tahun

c. 25 – 30 tahun

b. 20 – 25 tahun

d. \geq 30 tahun

No	Pertanyaan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	Kebutuhan Fisiologis					
1	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang saudara ?					
2	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi pangan saudara ?					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan ekonomi saudara ?					
4	Apakah penghasilan yang saudara terima sudah mencukupi untuk memenuhi keamanan sosial saudara ?					
	Kebutuhan Sosial					
5	Apakah dengan sarana dan prasarana yang telah disediakan dapat memenuhi kebutuhan individu dalam berkomunikasi ?					
6	Apakah saudara telah memberikan rasa saling menghormati dengan teman sejawat kolega anda ?					
	Kebutuhan Penghargaan					

7	Apakah hubungan teman sejawat kolega saudara dapat mempengaruhi prestasi kerja saudara ?					
8	Apakah menurut anda hubungan antara atasan dan bawahan serta teman sejawat anda sudah terbina dengan baik ?					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9	Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan yang menantang					
10	Saya telah mencukupi semua kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri					

No	Pertanyaan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Menyelesaikan banyaknya tugas yang dapat diselesaikan					
Ketepatan Waktu						
5	Apakah saudara bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu ?					
6	Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas yang diberikan baik itu tugas berat ataupun ringan ?					
Kerja Sama						
7	Apakah saudara dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan anda baik itu secara individu ataupun bersama sama ?					

8	Apakah saudara dapat berkontribusi dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas ?					
---	--	--	--	--	--	--

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai Matahari

Di Tempat.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Univesitas Batanghari Kota Jambi maka di tengah tengah kesibukan kegiatan bapak/ibu ,kami memohon kesediaan waktu anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan,adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : M Rizky Ardianto

Nim : 17008861201380

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Matahari Dapartemen Store

Maka Dari Itu kami Memohon Para Responden Untuk Memberikan Jawaban Menurut Pendapat Anda Sendiri (Bukan Menurut Pandangan Umum),Agar Sesuai Dengan Penyelesaian Tugas Akhir Ini.Seluruh informasi/jawaban yang di berikan di jamin kerahasiaanya serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu sudah meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini,Wasallammualaikum Wr.Wb.

Jambi, -2021

peneliti