

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JAYA INDAH MOTOR (HINO) JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Wanda Pebriana
NIM : 1800861201110
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut:

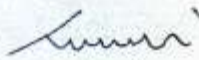
NAMA : WANDA PEBRIANA
NIM : 1800861201110
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak diuji pada Ujian Skripsi dengan Komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 30 Juni 2022

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Hj. Reni Devita, SE., M.M.)



(Drs. Rasdi, MM)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



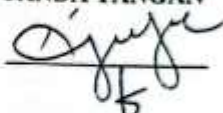
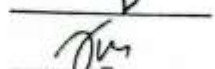
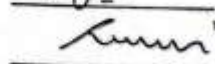
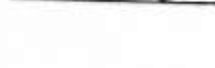
(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

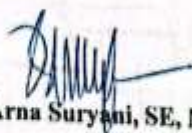
Hari : Sabtu
Tanggal : 6 Agustus 2022
Pukul : 15.00 – 17.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI


JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	
Sekretaris	Drs. Rasdi, MM	
Penguji Utama	Ubaidillah, S.E., M.M.	
Anggota	Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Program
Studi Manajemen


Anisah, SE,MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wanda Pebriana
Nim : 1800861201110
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Hj. Reni Devita, SE., M.M.
2. Drs. Rasdi, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan 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 hasil 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 sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 30 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan



Wanda Pebriana

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Untuk kedua orang tua saya pastinya Ayah dan Mamak, Terimakasih atas kasih sayang dan cinta nya, perhatian kesabarannya dalam mendidik saya selama ini dari kecil hingga saat ini yang selalu memberikan semangat memberikan motivasi dalam setiap kejenuhan dan keputusasaan saya yang selalu menguatkan saya , Terimakasih atas dukungan bantuan yang telah beliau berikan baik bantuan moril, materi, maupun spriritual dan doa yang tulus dan ikhlas yang selalu mengiringi disetiap langkah saya dan saya percaya tanpa doa beliau saya mungkin tidak bisa melangkah sampai sejauh ini.
2. Untuk abang-abangku , kakaku dan adikku Terimakasih juga telah memberikan semangat dukungan motivasi dan arahan yang baik untuk penulis agar bisa menyelesaikan skripsi hingga menyelesaikan pendidikan ini.
3. Untuk sahabat-sahabatku Kurmasaucekecap, Rona Karunia Hasibuan, Verahanna Siregar, Putri Kurniawati, Krisdayanti, Jayanti, dan Desmalinda Sigiro teman seperjuangan dari awal masuk kuliah Terimakasih untuk semua kebaikan kalian yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada saya, saling menguatkan satu dengan yang lainnya dalam menjalankan study hingga menyelesaikan study ini.

ABSTRACT

Wanda Pebriana / 1800861201110/ Faculty of Economics, University of Batanghari Jambi / The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi / Advisor 1 st Hj. Reni Devita, SE., M.M. / 2and Advisor Drs. Rasdi, MM.

The purpose of this study was to describe the motivation and performance of employees at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi and to analyze the effect of motivation on employee performance at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi.

In discussing this problem, the authors use quantitative descriptive methods, namely by conducting observations, interviews, or questionnaires about the subject under study, and using verification analysis, namely research conducted on certain populations or samples with the aim of testing predetermined hypotheses. In this study, the population of this study were all employees at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi numbered 73 people.

PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi is located on Jl. which was previously located at Jl. HOS Cokroaminoto No. 1. Telanaipura, Jambi. and is now located at Jl. Lingkar Barat Pal 10, Recognize Asam Bawah, Kec. New Town, Jambi City.

Based on the results of the study obtained a simple linear regression value, namely $Y = 1.918 + 0.465X$, with an R value of 0.426 and R² 0.181, motivation has a significant effect on employee performance at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi with a tcount of 3.964 and a significance value of 0.000.

Suggestions in this research are expected at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi to be able to continue to motivate those at PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi by providing guidance and encouragement to employees for the company. And PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi to continue to pay attention to performance related to dedication to the company by making improvements in the work business.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan baik, yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M. Ak. Ak, CA, CMA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Susilawati, M.Si selaku Pembimbing Akademik selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Hj.Reni Devita, SE., M.M dan Bapak Drs. Rasdi, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kepada Bapak Pimpinan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi yang telah memberikan izin untuk peneliti memperoleh data terkait keperluan penulisan skripsi.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas peneliti selama mengikuti perkuliahan.
8. Teristimewa kepada orangtua yang telah memberikan dorongan dan doa sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan serta menjadi karya yang bermanfaat.

Jambi, 30 Juni 2022

Wanda Pebriana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Perumusan Masalah	11
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	13
2.1.1.1 Tujuan Manajemen.....	17
2.1.1.2 Jenis-jenis Manajemen	18
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3. Motivasi	22
2.1.4. Indikator Motivasi.....	27
2.2. Kinerja.....	29
2.2.1 Konsep kinerja dan Teori kerja.....	30
2.2.2 Indikator Kinerja	32
2.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4 Kerangka Pemikiran.....	35
2.5 Hipotesis.....	36
2.6 Metode Penelitian.....	36
2.6.1 Metode Penelitian yang Digunakan	36
2.6.2 Jenis Sumber Data.....	37
2.6.2.1 Jenis Data	37
2.6.2.2 Metode Pengumpulan Data	37
2.6.2.3 Populasi dan Sampel	38
2.6.2.4 Metode Analisis	39
2.6.2.5 Alat Analisis	41
2.6.2.6 Operasional Variabel	44

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Singkat PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi	46
3.2. Tugas- tugas Organisasi	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Karakteristik Responden	51
4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur	52
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya kerja	54
4.1.2 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino)	55
4.1.3 Kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi	64
4.1.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	72
4.2 Analisis dan Pembahasan	74
4.2.1 Analisis Motivasi	74
4.2.2 Analisis Kinerja	75
4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	75

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Jumlah Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor tahun 2017-2021	
1.2.	Tunjangan berupa uang tambahan penghasilan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino)	5
1.3.	Realisasi kinerja karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi Tahun 2017-2021	7
2.1.	Operasional Variabel.....	45
4.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	60
4.2.	Karakteristik Responden Menurut Umur	61
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	62
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Prestasi	
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pengakuan	
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kemajuan untuk kenaikan pangkat.....	65
4.8.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pekerjaan itu sendiri	66
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kemungkinan untuk tumbuh	67
4.10.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab	68
4.11.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 12 item Motivasi.....	
4.12.	Hasil jawaban Indikator Motivasi	
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja.....	
4.14.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan waktu	72
4.15.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Inisiatif.....	73
4.16.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kemampuan.....	74
4.17.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Komunikasi.....	75
4.18.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 item Kinerja	76
4.19.	Hasil Jawaban Indikator Kinerja	77
4.20.	Hasil Regresi Linear Sederhana	78
4.21.	Koefisien Korelasi dan Determinasi	
4.22.	Analisis Uji t	

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Gambar	Halaman
2.1.	Kerangka Pemikiran.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

No Tabel	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	
2	Tabulasi Jawaban Responden	
3	Hasil MSI	
4	Hasil SPSS	
5	Tabel t	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung kemajuan dan kelangsungan sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi tumpuan dan harapan untuk mencetak keunggulan bersaing sebuah perusahaan. sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang bisa di bilang paling berharga dengan segala potensi yang dimilikinya. Sumber daya manusia berperan sebagai roda yang memiliki peranan merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi agar organisasi tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut dapat berkerja secara efektif dan efisien. Ketika sebuah organisasi dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka hasil kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut akan optimal.

Sumber daya manusia sangatlah penting untuk perusahaan dengan adanya sumber daya manusia adalah sebagian dari visi dan misi perusahaan agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik dan bisa maju.

Menurut Margono (2012 : 13), pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Motivasi di perusahaan Hino sendiri ialah perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan dan karyawan harus tetap memberlakukan atau menjalankan tugas sesuai dengan SOP perusahaan agar tetap berjalan dengan lancar , maksud dari perhatian lebih adalah mengapresiasi kinerja karyawan dalam bentuk insentif/tunjangan/bonus kepada karyawan dan memberikan fasilitas yang baik agar karyawan tetap merasa nyaman dan tetap baik menjalankan tugas yang telah diamanahkan ,salah satu bentuk apresiasi kinerja karyawan ialah memberikan insentif dan penghargaan lainnya agar karyawan merasa puas dengan hasil kinerja yang telah ia lakukan dan bisa untuk bersemangat lebih lagi dalam menjalankan tugas nya dan perusahaan juga mendapatkan hasil yang baik dalam memajukan perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya di tunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. oleh karena itu perusahaan perlu mengola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses

suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Kinerja karyawan dalam menangani konsumen tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Pimpinan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang penting berkaitan dengan kinerja karyawan adalah motivasi.

Mangkunegara (2009;63) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara garis kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2012: 21) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang seius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Hasibuan (2003 : 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Fungsi motivasi menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi yang beralamat di Jl. Lingkar Barat Pal 10, Kenali Asam Bawah, Kec. Kota Baru, Kota Jambi. PT. Jaya Indah Motor (Hino) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif.

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dilakukan oleh suatu organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik, dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengolahan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. dimensi kerja mencakup semua umur yang akan di evaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Pada umumnya cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut yaitu kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kuantitas (mutu yang dihasilkan), serta ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan).

Motivasi sangat penting bagi karyawan yaitu untuk mendorong gairah semangat karyawan meningkat kedisiplinan, menurunkan tingkat absensi karyawan dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Motivasi diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi, pengertian kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang diukur dalam satuan waktu tertentu, oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan semangat kerja karyawan serta mampu mengatasi dan membaca segala bentuk hambatan-hambatan dalam pelaksanaan kinerja karyawan yang bersumber dari berbagai aspek baik secara internal maupun eksternal, semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektifitas kerja.

Tersedianya sumber daya manusia yang siap pakai mempunyai motivasi tinggi dan kemampuan tertentu sesuai dengan bidang usaha yang dikelola merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap tujuan tersebut. Demikian halnya dengan PT. Jaya Indah Motor (Hino) untuk

mengembangkan perusahaan dengan secara maksimal dan menciptakan lingkungan yang mendorong para karyawan untuk mengembangkan potensinya.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel 1berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	65
2018	70
2019	78
2020	73
2021	73

Sumber : PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi dalam lima tahun adanya peningkatan di tahun 2017-2019 namun pada tahun 2020 itu mengalami penurunan jumlah karayawan dikarenakan pengurangan karyawan karena pandemi covid 19 .

Bentuk motivasi di PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi adanya brifing tiap pagi untuk membahas pekerjaan karyawan di hari sebelumnya dan yang akan datang perusahaan mempunyai target yaitu target bulanan dan tahunan dan apabila itu tercapai perusahaan akan memberikan insentif adalah bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan agar karyawan terus bersemangat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai SOP

Perusahaan. Bentuk insentif, upah dan tunjangan yang diberikan oleh PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tunjangan berupa uang tambahan penghasilan karyawan PT. Jaya Indah
Motor (Hino) Jambi

Tahun	Uraian	Admin	Bengkel & sparepart	Sales	Total Tunjangan/ perbulan (Rp)
2017	Tambahan penghasilan/ beban kerja	600.000	400.000	2.200.000	3.200.000
2018	Tambahan penghasilan/ beban kerja	700.000	500.000	2.400.000	3.600.000
2019	Tambahan penghasilan/ beban kerja	800.000	600.000	2.600.000	4.000.000
2020	Tambahan penghasilan/ beban kerja	900.000	700.000	2.800.000	4.400.000
2021	Tambahan penghasilan/ beban kerja	1.000.000	800.000	3.000.000	4.800.000

Sumber : PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Dari tabel diatas merupakan tunjangan yang diterima oleh pegawai PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tiap bulannya. Dan pada tahun 2020-2021 adanya peningkatan insentif drastis dikarenakan pengurangan jumlah gaji sementara 50%. Selain gaji pokok pegawai juga berhak atas tunjangan transportasi karyawan. Tunjangan bagi karyawan bengkel dan sales diberikan penuh apabila target yang dibebankan dapat tercapai, apabila tidak tercapai diberikan atas dasar pencapaiannya di peroleh karyawan.

Peningkatan tingkat kedisiplinan karyawan tersebut merupakan akibat dari tingginya motivasi karyawan. Dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ini berarti disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Tabel 1.3
Realisasi kinerja karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi
Tahun 2017-2021

Tahun	Program kerja	Target	Realisasi	Presentase (%)
2017	Penjualan mobil	200	226	113
2018	Penjualan mobil	310	285	91,94
2019	Penjualan mobil	350	324	92,57
2020	Penjualan mobil	392	290	73,97
2021	Penjualan mobil	362	275	75,96

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi mempunyai target kinerja yang ditetapkan. Sementara dari target yang di tetapkan setiap tahunnya itu realisasinya menambah tiap tahunnya namun pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan akibat masa pandemi covid 19.

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih jauh akan hal ini. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi yang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya pengurangan jumlah karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) pada tahun 2020 di karenakan pandemi covid 19.
2. Untuk karyawan bengkel dan sales tunjangan diberikan penuh apabila mencapai target yang di tentukan.
3. Adanya penurunan pencapaian target pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) di tahun 2020.
4. Pada tahun 2020-2021 terjadi pengurangan gaji karyawan sementara 50% dikarenakan pandemi covid 19 tetapi insentif karyawan dinaikan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis

Bagi PT. Jaya Indah Motor khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dan menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian

a. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, materials, machine and markets*. Supaya unsur-unsur manajemen lebih berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang optimal. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2009: 7) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Menurut Fathoni (2006 : 7) manajemen adalah suatu proses pemberian bimbingan, pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan, yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2005 : 5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha anggota organisasi dan sumber daya yang ditetapkan. Menurut Kasmir (2011:64) manajemen merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen mempunyai tujuan yang dicapai
2. Manajemen merupakan paduan ilmu dan seni
3. Manajemen merupakan proses yang sistematis, tekoordinasi dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya
4. Manajemen terdiri dari beberapa fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penempatan (*staffing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*).

Fungsi Manajemen terdiri dari atas 4 fungsi yang utama Manajemen, yaitu:

1. *Planning* (fungsi perencanaan)

Planning merupakan suatu aktivitas menyusun, tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. *Planning* dilaksanakan dalam penentuan tujuan organisasi secara keseluruhan dan merupakan langkah yang terbaik untuk mencapai tujuannya

itu. Pihak manajer mengevaluasi berbagai rencana yang terpilih apakah sesuai dan bisa dipergunakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses awal yang paling penting dari seluruh fungsi yang lain tak akan bisa berjalan tanpa *planning*.

2. *Organizing* (fungsi pengorganisasian)

Organizing adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan. dalam bahasa yang lebih sederhana *organizing* merupakan seluruh proses dalam mengelompokkan semua orang, alat, tugas tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki sedemikian rupa hingga memunculkan kesatuan yang bisa digerakkan dalam mencapai tujuan. *Organizing* dapat membuat manajer mudah dalam melaksanakan pengawasan serta penentuan personil yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang sudah dibagi-bagi. Pengorganisasian bisa dijalankan dengan menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa personil yang menjalankannya, bagaimana tugasnya dikelompokkan, siapa yang harus bertanggung jawab terhadap tugas tersebut.

3. *Directing* (fungsi pengarahan)

Directing atau fungsi pengarahan merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan yang lainnya.

4. *Controlling* (fungsi pengendalian/pengawasan)

Controlling merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan aktivitas dalam fungsi pengendalian.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajemen departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Empat tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen SDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan. Oleh karena itu, setiap organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu untuk memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen SDM merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat

yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya akan terjadi jika departemen SDM terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi

4. Tujuan Individual

Tujuan Individual/ pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih untuk menarik diri dari perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Manajemen

1. Manajemen Produksi

Fungsi manajemen produksi yaitu untuk mengatur agar perusahaan dapat menciptakan perusahaan dan menambah kegunaan suatu barang dan jasa serta bertanggung jawab terhadap perencanaan produksi dan distribusi sebuah organisasi perusahaan.

2. Manajemen pemasaran

Manajemen pemasaran adalah suatu rencana kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan analisis suatu situasi dan tujuan yang telah ditetapkan untuk menetapkan produk yang disukai pasar, harga, promosi dan penempatan jalur distribusi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Nawawi (2008:42) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Menurut Hasibuan (2007:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora (2007:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok.

Fungsi sumber daya manusia/manajemen personalia, meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. pengadaan tenaga kerja
2. pengembangan tenaga kerja

3. pemberian kompensasi
4. integritas, dan
5. pemeliharaan tenaga kerja

Ruang lingkup masing-masing fungsi di atas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaan tenaga kerja

Meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas bagi para tenaga kerja baru.

- a. Fungsi pengembangan tenaga kerja

Meliputi kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ini adalah peningkatan mutu atau keterampilan dan pengetahuan pekerja agar selalu mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam organisasi.

- b. Fungsi pemberian kompensasi

Meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan

juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

c. Fungsi integritas

Merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

d. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja

Mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya di tunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2003:95), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka, mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan sela upaya untuk mencapai kepuasan”. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

Sedarmayanti (2009:66) berpendapat bahwa motivasi merupakan sebagai daya pendorong (*Driving Force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut sesuatu. Hasibuan (2011:141) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Wibowo (2013:110) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan, mempertimbangkan arah, intensitas dan kelakuan pada pencapaian tujuan.

Konsep Motivasi dan Teori Motivasi

Dapat didefinisikan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Nawawi (2008:359) fungsi motivasi bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibaratnya bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi merupakan pengaturan dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertantangan. Dengan memperkuat suatmotivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasi tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya, berdasarkan uraian-uraian diatas secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. Motivasi instrinsik

Motivasi ini adala pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh

kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Dilingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak mengiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja hanya dapat memenuhi dari luar dirinya.

Diikuti dalam buku Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

Teori Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman

(rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima dan memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjajahi, kebutuhan estetik : keserasian, keteraturan dan keindahan: kebutuhan aktualisasi diri : mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk memenuhi minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya susah dapat di penuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari maka, perlindungan, dan rasa aman.

Prinsip pikiran Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis samapai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan prilaku manusia disebabkan oleh motivasi.

Khon dalam bukunya Rowlet (2012:281) berpendapat bahwa uang tidak dapat memberikan motivasi terhadap kinerja pekerjaan atau bahwa hal tersebut akan memotivasi orang-orang untuk terfokus pada uang itu sendiri dibandingkan dengan kinerja. Para akademis yang membidangi imbalan, kebanyakan berpendapat bahwa uang pada kenyataannya berpengaruh untuk memotivasi kinerja dan bahwa sistem imbalan yang dirancang dengan baik akan memotivasi para pekerja ke arah tingkat kinerja yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.4 Indikator Motivasi

Indikator adalah sesuatu untuk menentukan beberapa variabel, yang dapat membantu penggunaannya untuk melakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2009: 68) menyebutkan ada 6 indikator motivasi yaitu:

1. Prestasi

Motivasi karyawan dalam bekerja adalah selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai prestasi yang baik.

2. Pengakuan

Pengakuan yang diharapkan dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan, keinginan untuk mewujudkan kemampuan diri serta mengharapkan balas jasa yang sesuai.

3. Kemajuan kenaikan pangkat

Melaksanakan pekerjaan karena keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik serta menunjukkan seberapa besar tekad untuk mewujudkannya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri dengan keinginan dan harapannya serta pekerjaannya yang menantang.

5. Kemungkinan untuk tumbuh

Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya keinginan untuk terus mengembangkan diri serta meningkatkan karyawan.

6. Tanggung jawab

Motivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta tingkat komitmen untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hafidzi dkk (2019:53) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman

kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial

kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.2 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapun yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2011:135) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

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.

Kinerja menurut Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas 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.

2.2.1 Konsep kinerja dan Teori kerja

Menurut Sedarmayanti (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 mendapatkan 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 lebih besar
6. setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategi serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo 2010: 9).

Menurut Noe (2010 : 451) manajemen kinerja adalah sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan sama dengan sasaran-sasaran organisasi, manajemen kinerja merupakan inti untuk mencapai keunggulan bersaing.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat kinerja bagi organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, motivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan, dan mendukung program perubahan budaya.

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain berupa, mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku. Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf,

mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan, prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Indikator Kinerja

Indikator adalah sesuatu untuk menentukan beberapa variabel, yang dapat membantu penggunaannya untuk melakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 51) menyebutkan untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang

direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerja yang lain.

3. Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapkan melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi

Menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan.

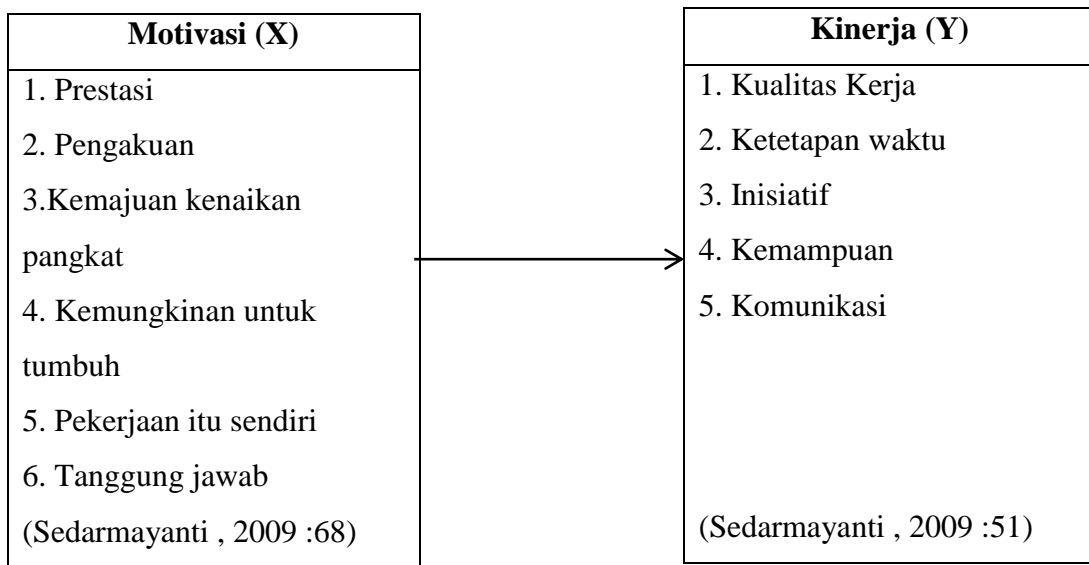
2.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005 : 14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori penghargaan dari Robbins (2006 : 238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut. “Bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibatkan pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan mengenai kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan kerangka pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu yang bersifat sementara terhadap masalah yang diperoleh penulis. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Kota Jambi sudah tinggi
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

2.6 Metode Penelitian

2.6.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Melong (2017: 6). Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya. Secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kualitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian yang dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

2.6.2 Jenis Sumber Data

2.6.2.1 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari pengamatan langsung dilapangan, penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih dan wawancara langsung kepada para pegawai data primer yang diambil antara lain data tentang motivasi untuk menunjang kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi literature, baik dari tulisan, referensi yang relevan, data dari perusahaan maupun sumber-sumber lain yang menunjang penelitian. Data sekunder meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, motivasi dan kinerja pegawai.

2.6.2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Yaitu suatu daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan di kembalikan atau dapat juga di jawab pengawasan peneliti, kuesioner ini dengan menggunakan skala likert atau

disebut *method of summated ratings* artinya nilai peringkat jawaban tersebut dijumlahkan sehingga mencapai nilai total.

b. Studi literatur atau kepustakaan

Yaitu dengan mempelajari literatur atau referensi selain yang berhubungan dengan pokok bahasan sehingga digunakan sebagai acuan *analisa* untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2.6.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kuncoro (2009 : 118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik mempelajarinya atau menjadi objek penelitian yang telah ditentukan populasi dari objek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Kota Jambi 2020 sebanyak 73 orang.

2. Sampel

Menurut Kuncoro (2009 : 118) yang dimaksud dengan sampel suatu himpunan bagian (subset) dari unit atau populasi. Dalam penelitian ini akan di ambil jumlah sampel sesuai karyawan tetap, maka metode penelitian yang digunakan adalah penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi.

Menurut Supangat (2007 : 4) sensus adalah cara untuk mendapatkan keterangan (informasi dari sebuah anggota populasi dan tanpa terkecuali atau dengan kata lain bahwa pada saat kita melakukan sensus, maka informasi (keterangan) harus didapatkan dari semua anggota populasi dan tanpa terkecuali. Sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jaya Indah Motor (Hino) Kota Jambi Tahun 2020 sebanyak 73 orang.

2.6.2.4 Metode Analisis

Untuk mendapatkan data primer maka digunakan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang ditujukan pada karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi. Instrumen berupa daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja dan motivasi.

Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis respon karyawan terhadap motivasi dan kinerja digunakan skala likert, yang menggunakan 5 pilihan yaitu :

Skala Pengukuran Instrumen

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

Untuk menganalisis motivasi dan kinerja yang digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti yang ditemukan Umar (2001 : 225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

Untuk tiap dimensi dapat dicari menghitung interval sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 73 \\ &= 73 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 73 \\ &= 365 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban ite

$$\begin{aligned} \text{rentang skala} &= \frac{73(5-1)}{5} \\ &= 58,4 \end{aligned}$$

Maka :

73 – 131,3 = Sangat Rendah

131,4 – 189,7 = Rendah

189,8 – 248,1 = Cukup

248,2 – 306,5 = Tinggi

306,6 – 365 = Sangat Tinggi

2.6.2.5 Alat Analisis

Data yang terkumpul dari kuisioner akan di analisis untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20 untuk menghitung :

- a. Persamaan regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = variabel kinerja

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

x = variabel motivasi

e = error

- b. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas motivasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kinerja (Y). rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja

Ha : ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

c. Koefisien determinasi

Uji r^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinan (r^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($r^2 = 0$), artinya variasi

dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $r^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. dengan kata lain bila $r^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan r^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

2.6.2.6 Operasional Variabel

Agar diperoleh gambaran mengenai variabel yang akan diteliti dalam penulisan, maka penulis menggunakan pembatasan variabel yang di jelaskan dalam definisi sebagai berikut :

Tabel 2.4
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (X)	Motivasi merupakan daya pendorong (Driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut sesuatu (Sedarmayanti 2009 : 66)	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Kemajuan untuk kenaikan pangkat 4. pekerjaan itu sendiri 5. kemungkinan untuk tumbuh 6. Tanggung jawab	a) Meningkatkan prestasi b) Prinsip a) Penghargaan b) Kemampuan a) Karir b) Peningkatan a) Keinginan b) Melaksanakan pekerjaan bersifat menantang. a) Perbaikan b) Memiliki rasa untuk menambah nilai positif a) Tanggung jawab. b) Profesional dan konsisten menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal

Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya	1. kualitas kerja 2. ketepatan waktu 3. inisiatif 4. kemampuan 5. komunikasi	a) Mutu hasil pekerjaan b) Dedikasi a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan b) Rencana kerja yang terjadwalkan a) Bersikap produktif mencari berbagai informasi b) Bersikap produktif mencari berbagai informasi a) Latar belakang pendidikan b) Latar belakang pendidikan a) Hubungan kerja dengan sesama karyawan b) Hubungan kerja dengan pimpinan	ordinal
-------------	---	--	---	---------

BAB III

GAMBARAN UMUM PT. JAYA INDAH MOTOR (HINO) JAMBI

3.1 Sejarah PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

PT. Jaya Indah Motor (Hino) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yang sebelumnya beralamat di Jl. HOS Cokroaminoto No. 1. Telanaipura, jambi. dan kini beralamat di Jl. Lingkar Barat Pal 10, Kenali Asam Bawah, Kec. Kota Baru, Kota Jambi. yang memiliki layanan 3S (sales, service, spare parts) guna mendukung dan mempermudah operasional bisnis customer hino di jambi dan jalur lintas sumatera.

Visi

Menjadi dealer truck terkemuka di indonesia salah satu nya di kota jambi, serta menjadi pilihan No. 1 pelanggan karena memiliki total support terbaik.

Misi

Memberi layanan prima dalam bidang penjualan dan purna jual bagi konsumen HINO di Indonesia.

3.2 Tugas- tugas Organisasi

Adapun tugas- tugas dari bagan struktur PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi antara lain :

1. Direktur

Direktur mempunyai tugas antara lain memutuskan, menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan, menetapkan strategi – strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan, mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan kepegawaian hingga pengadaan barang.

2. General Manager

Bertanggung jawab ke dalam dan ke luar perusahaan. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada manager dan menjalin hubungan kerja yang baik. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

3. Operation

Yang mengurus semua kegiatan dikantor, mengendalikan kegiatan yang ada dikantor, mempunyai tugas yang hampir semua urusan kantor akan ditanggungnya.

4. Ass Manager

Perantara komunikasi antara karyawan dan atasan. Posisi ini bertanggung jawab memastikan karyawan tetap nyaman berada di lingkungan kantor dengan mendengarkan dan mengomunikasikan apa yang mereka rasa dan inginkan.

5. Workshop Head (Kepala Bengkel)

Menyusun rencana dan program kerja Bengkel sebagai pedoman pelaksanaan tugas. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerja sama yang baik.

6. Sparepart Head

Menjalankan kartu stock, mencatat semua movement, membuat laporan dan bertanggung jawab terhadap semua sparepart di Warehouse. Membuat laporan ketersediaan stock spare part setiap hari. Menjalankan kartu stock untuk

semua spare part. Mencatat semua movement sparepart di Warehouse. Bertanggung jawab terhadap barang spare part di Warehouse spare part.

7. Field Advisor

Melakukan visit customer yang mengalami masalah service truck, Melakukan investigasi dan analisis terhadap keluhan customer dan berhubungan dengan service advisor dan mekanik, Memberikan edukasi kepada customer (supir & mekanik) terkait operasional unit HINO, Memberikan konsultasi, handling complain dan promosi program service untuk menarik customer menggunakan layanan service di workshop.

8. Service Advisor

Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada pelanggan, memasukkan data keluhan pelanggan mengenai kondisi kendaraan pelanggan ke komputer, membuat surat perintah kerja bengkel (PKB), membuat penawaran dari pekerjaan perbaikan kendaraan, menginformasikan pekerjaan tambahan, memeriksa kendaraan yang telah diperbaiki, melakukan test drive dan memeriksa keberadaan parts bekas di dalam kendaraan, menyerahkan kembali kendaraan pada pelanggan, melakukan follow up ke pelanggan, mengingatkan pelanggan untuk melakukan perawatan berkala berikutnya pada saat selesai perawatan perbaikan, melakukan update data pelanggan.

9. Foreman

Salah satu jabatan produksi yang mempunyai tanggung jawab untuk mengawasi serta memberikan arahan pekerjaan kepada beberapa anak buahnya. walaupun foreman memiliki beberapa anak buah, dalam kedudukannya masih dibawah supervisor.

10. Mekanik

Bertanggung jawab dalam proses membangun, merawat, hingga memperbaiki (reparasi) mesin menggunakan peralatan khusus. Mekanik tidak harus menguasai ketiganya. Namun, biasanya mekanik ahli sudah memiliki pemahaman mengenai tiga prosedur tersebut.

11. CCO

Chief Compliance Officer, CCO, atau chief compliance officer, adalah salah satu anggota terpenting dari tim manajemen perusahaan. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi kepatuhan organisasi terhadap hukum, persyaratan bisnis, peraturan karyawan, kebijakan, dan semua prosedur lainnya yang berlaku.

12. Admin service

Menerima dan menyerahkan barang yang telah di service, melakukan kegiatan administrasi seperti mengecek stock, melakukan pemesanan, membuat invoice, filling data, dll.

13. Fleet Salesmen

Merupakan orang-orang yang berdiri di garda terdepan pada transaksi jual-beli barang dan/atau jasa produksi perusahaan. Seorang sales akan menawarkan dan menyarankan barang atau jasa serta mendemonstrasikan cara menggunakan produk perusahaan tempatnya bekerja.

14. Inventory

Mempersiapkan barang dan memproses permintaan dengan teliti dan benar sesuai request dari team. Menerima dan memeriksa barang retur, barang yang ada atau pembelian barang baru. Melengkapi data yang dibutuhkan untuk pengiriman, jika diperlukan.

15. Counter sales

Menjual produk secara langsung baik melalui konter atau telepon. sales counter biasanya akan diberikan target penjualan tertentu di mana besarnya target ini berbeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya.

16. Warehouse staff

Memastikan semua rak dan area penyimpanan mempunyai stok produk yang cukup di gudang. Selain itu, posisi penyimpanan juga bertugas mengirim dan menerima permintaan barang, membuat catatan keluar-masuk, serta memberi label pada barang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 73 responden. Kuisisioner ini disebarakan langsung kepada responden yang sedang bekerja di PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi.

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah responden yang menjadi karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi 2022. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Perempuan	13	18
Laki – laki	60	82
Jumlah	73	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini di dominasi

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-29	21	28,77
30-39	50	68,49
40-49	2	02,74
> 49	0	0
Jumlah	73	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kompensasi usia responden terbanyak pada usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 68,49% lalu pada usia 20-29 tahun sebanyak 28,77%, pada usia 40-49 sebanyak 02,74% dan > 49 sebanyak 0%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTP	10	13,70
SLTA	40	54,79
D3	7	09,59
S1	16	21,92
S2	0	0
JUMLAH	73	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu pada tingkat SLTA sebanyak 54,79%, lalu pada tingkat S1 sebanyak 21,92%, pada tingkat SLTP sebanyak 13,70% dan pada D3 sebanyak 09,59%, S2 0%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya kerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah (orang)	Pesentase (%)
< 1 tahun	-	
2-3 tahun	13	17,81
4-5 tahun	25	34,25
> 5 tahun	35	47,94
Jumlah	73	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui karakteristik berdasarkan lamanya bekerja yaitu > 5 tahun sebanyak 47,94% lalu 4-5 tahun sebanyak 34,25% dan pada 2-3 tahun sebanyak 17,81% .

4.1.2 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino)

Jambi

Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

dapat dilihat dari hasil jawaban responden berikut :

1. Prestasi

Hasil jawaban responden terhadap indikator prestasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil skor responden dimensi prestasi

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Bekerja karena ingin meningkatkan prestasi kerja	-	-	16	42	15	291	Tinggi
2	Memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik	-	-	17	36	20	295	Tinggi
Total							586	
Rata – rata							293	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 1 diperoleh skor jawaban sebesar 291, artinya tinggi bekerja karena ingin meningkatkan prestasi kerja dinilai/ dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 2 skor 295, artinya prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik dinilai/ dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 293 artinya motivasi pegawai PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi jika dikaitkan dengan prestasi.

2. Pengakuan

Hasil jawaban responden terhadap indikator pengakuan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil skor responden dimensi pengakuan

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Melaksanakan kerja karena mengharapkan penghargaan dari pimpinan	-	-	7	42	24	309	Sangat Tinggi
4	Keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	20	34	19	291	Tinggi
Total							600	
Rata – rata							300	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 3 di peroleh skor jawaban sebesar 309, artinya melaksanakan kerja untuk pengharapan penghargaan dari pimpinan dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 4 di peroleh skor jawaban sebesar 291, artinya keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai/dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 300, artinya pengakuan karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

3. Kemajuan untuk kenaikan pangkat

Hasil jawaban responden terhadap indikator kemajuan untuk kenaikan pangkat dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil skor responden terhadap dimensi kemajuan untuk kenaikan pangkat

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik	-	-	4	39	30	318	Sangat Tinggi
6	Meningkatkan kualitas bekerja guna untuk memperoleh kenaikan pangkat	-	-	8	44	21	305	Tinggi
Total							623	
Rata – rata							311,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada item 5 diperoleh skor jawaban sebesar 318, artinya melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada item 6 diperoleh skor jawaban sebesar 305, artinya meningkatkan kualitas kerja guna untuk memperoleh kenaikan jabatan dinilai/dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 311,5 artinya kemajuan untuk kenaikan pangkat pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi sangat tinggi.

4. perkerjaan itu sendiri

Hasil jawaban responden terhadap indikator perkerjaan itu sendiri dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil skor respon terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini	-	-	23	27	23	292	Tinggi
8	Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang	-	-	20	35	18	290	Tinggi
Total							582	
Rata – rata							291	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Bersdasarkan tabel di atas diketahui pada item 7di peroleh skor jawaban sebesar 292, artinya pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 8 di peroleh skor jawaban sebesar 290, artinya keinginan untuk melaksanakan pekerjaan bersifat menantang dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor respon sebesar 291 artinya pekerjaan itu sendiri pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

5. Kemungkinan untuk tumbuh

Hasil jawaban responden terhadap indikator kemungkinan untuk tumbuh dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil skor responden terhadap dimensi kemungkinan untuk tumbuh

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Anda melakukan perbaikan pada kinerja sehingga bisa mempercepat pertumbuhan perusahaan	-	-	14	42	17	295	Tinggi
10	Memiliki rasa ingin menambah nilai positif dan hal-hal positif kedalam perusahaan	-	-	6	40	27	313	Sangat Tinggi
Total							608	
Rata – rata							304	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 9 di peroleh skor jawaban sebesar 295, artinya melakukan perbaikan kinerja sehingga mempercepat pertumbuhan perusahaan dinilai/dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 10 di peroleh skor jawaban sebesar 313, artinya rasa ingin menambah nilai positif dan hal-hal positif kedalam perusahaan dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 304 artinya kemungkinan untuk tumbuh pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

6. Tanggung Jawab

Hasil jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil skor responden terhadap dimensi tanggung jawab

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	9	44	20	303	Tinggi
12	Memiliki sifat profesional yang konsisten dalam pekerjaan	-	-	3	49	21	310	Sangat Tinggi
Total							613	
Rata – rata							306,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 11 di peroleh skor jawaban sebesar 303, artinya bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai/dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 12 di peroleh skor jawaban sebesar 310, artinya memiliki sifat profesional yang konsisten dalam pekerjaan dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 306,5 artinya tanggung jawab pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

Hasil rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap motivasi karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi selama ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11**Rekap tanggapan responden terhadap indikator motivasi karyawan**

No urut	Indikator	Skor	Keterangan
1	Bekerja karena ingin meningkatkan prestasi kerja	291	Tinggi
2	Memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik	295	Tinggi
3	Melaksanakan kerja karena mengharapkan penghargaan dari pimpinan	309	Sangat Tinggi
4	Keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	291	Tinggi
5	Melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik	318	Sangat Tinggi
6	Meningkatkan kualitas bekerja guna untuk memperoleh kenaikan pangkat	305	Tinggi
7	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini	292	Tinggi
8	Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang	290	Tinggi
9	Anda melakukan perbaikan pada kinerja sehingga bisa mempercepat pertumbuhan perusahaan	295	Tinggi
10	Memiliki rasa ingin menambah nilai positif dan hal-hal positif kedalam perusahaan	313	Sangat Tinggi
11	Bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	303	Tinggi
12	Memiliki sifat profesional yang konsisten dalam pekerjaan	310	Sangat Tinggi
Total		3.612	
Rata-rata		301	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 301 artinya motivasi karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan adanya melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik. Skor jawabannya sebesar 318.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang dengan skor jawabannya sebesar 290.

Rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi motivasi karyawan dapat dilihat pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tabel di bawah ini :

Tabel 4.12

Rekap jawaban dimensi motivasi karyawan

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Prestasi	293	Tinggi
Pengakuan	300	Tinggi
Kemajuan untuk kenaikan pangkat	311,5	Sangat Tinggi
Pekerjaan itu sendiri	291	Tinggi
Kemungkinan untuk tumbuh	304	Tinggi
Tanggung jawab	306,5	Tinggi
Rata – rata	301	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden menempatkan dimensi kemajuan untuk kenaikan pangkat yang tertinggi rata-rata skornya sebesar 311,5 melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik.

Sedangkan dimensi yang terendah adalah dimensi pekerjaan itu sendiri dengan rata-rata 291 kenyataan ini menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri.

4.1.3 Kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Hasil jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabrel 4.13

Hasil skor respon terhadap dimensi kualitas kerja

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	15	42	16	293	Tinggi
2	Anda memiliki dedikasi untuk perusahaan ditempat anda bekerja	-	-	23	41	9	278	Tinggi
Total							571	
Rata – rata							285,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 1 diperoleh skor jawaban sebesar 293, artinya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai/ dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 2 di peroleh skor jawaban sebesar 278, artinya memiliki dedikasi untuk perusahaan ditempat anda bekerja dinilai/dikategorikan sangat tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 285,5 artinya kualitas kerja pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

2. Ketepatan Waktu

Hasil jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil skor respon terhadap dimensi ketepatan waktu

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	-	-	10	34	29	311	Sangat Tinggi
4	Anda bekerja selalu membuat rencana kerja yang terjadwalkan dengan baik dan tepat	-	-	18	41	14	288	Tinggi
Total							599	
Rata – rata							299,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 3 diperoleh skor jawaban sebesar 311, artinya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dinilai/ dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 4 di peroleh skor jawaban sebesar 288, artinya bekerja selalu membuat rencana kerja yang terjadwalkan dengan baik dan tepat dinilai/dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 299,5 artinya ketepatan waktu pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

3. Inisiatif

Hasil jawaban responden terhadap indikator Inisiatif dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil skor respon dimensi inisiatif

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Anda memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum tempo waktu yang ditentukan	-	-	28	28	17	281	Tinggi
6	Anda memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	5	50	18	305	Tinggi
Total							586	
Rata – rata							293	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 5 diperoleh skor jawaban sebesar 281, artinya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum tempo waktu yang ditentukan dinilai/ dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 6 di peroleh skor jawaban sebesar 305, artinya memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dinilai/dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 293 artinya inisiatif pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

4. Kemampuan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kemampuan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil skor respon dimensi kemampuan

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	-	-	20	38	15	287	Tinggi
8	Meningkatkan kinerja agar bisa menjadi lebih lagi untuk maju	-	-	14	46	13	291	Tinggi
Total							578	
Rata – rata							289	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 7 diperoleh skor jawaban sebesar 287, artinya beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dinilai/ dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 8 di peroleh skor jawaban sebesar 291, artinya meningkatkan kinerja agar bisa menjadi lebih lagi untuk maju dinilai/dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 289 artinya kemampuan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

5. Komunikasi

Hasil jawaban responden terhadap indikator komunikasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil skor respon dimensi komunikasi

Item	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Komunikasi yang anda lakukan terhadap sesama karyawan	-	-	7	49	17	302	Tinggi
10	Komunikasi yang anda lakukan bersama pimpinan	-	-	9	46	18	301	Tinggi
Total							603	
Rata – rata							301,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 9 diperoleh skor jawaban sebesar 302, artinya komunikasi yang anda lakukan terhadap sesama karyawan dinilai/ dikategorikan tinggi.

Berdasarkan tabel di atas diketahui pada item 10 di peroleh skor jawaban sebesar 301, artinya komunikasi yang anda lakukan bersama pimpinan dinilai/dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 301,5 artinya komunikasi pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

Hasil rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi selama ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18

Rekap tanggapan responden terhadap indikator kinerja karyawan

No urut	Indikator	Skor	Keterangan
1	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	293	Tinggi
2	Anda memiliki dedikasi untuk perusahaan ditempat anda bekerja	278	Tinggi
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	311	Sangat Tinggi
4	Anda bekerja selalu membuat rencana kerja yang terjadwalkan dengan baik dan tepat	288	Tinggi
5	Anda memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum tempo waktu yang ditentukan	281	Tinggi
6	Anda memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	305	Tinggi
7	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	287	Tinggi
8	Meningkatkan kinerja agar bisa menjadi lebih lagi untuk maju	291	Tinggi
9	Komunikasi yang anda lakukan terhadap sesama karyawan	302	Tinggi
10	Komunikasi yang anda lakukan bersama pimpinan anda	301	Tinggi
Total		2.937	
Rata-rata		293,7	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 293,7 artinya kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tinggi.

Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan adanya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan . Skor jawabannya sebesar 311.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan anda memiliki dedikasi untuk perusahaan ditempat anda bekerja dengan skor jawabannya sebesar 278.

Rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi kinerja karyawan dapat dilihat pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tabel di bawah ini :

Tabel 4.19

Rekap jawaban dimensi kinerja karyawan

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Kualitas kerja	285,5	Tinggi
Ketepatan waktu	299,5	Tinggi
Inisiatif	293	Tinggi
Kemampuan	289	Tinggi
Komunikasi	301,5	Tinggi
Rata – rata	293,7	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden menempatkan dimensi Komunikasi yang tertinggi rata-rata skornya sebesar 301,5.

Sedangkan dimensi yang terendah adalah dimensi kualitas kerja rata-rata skornya sebesar 285,5.

4.1.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jaya Indah

Motir (Hino) Jambi

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil yang telah diolah terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.20.
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.918	.434		4.424	.000
1 Motivasi	.465	.117	.426	3.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y=a+bX+e$$

$$Y= 1,918+ 0,465X$$

Uji regresi linear sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi linear tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstantanya positif sebesar 1.918 menunjukkan pengaruh positif variabel motivasi. Jika variabel motivasi naik maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,465 yang artinya semakin baik motivasi maka akan semakin positif dan baik pula kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi.

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dan determinasi dilihat dari Model Summary sebagai berikut :

Tabel 4.21.
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.170	.30526

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan adalah 0,426 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi.

Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (r^2) sebesar 0,181 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi sebesar 18,1% sedangkan 81,9% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

3. Uji t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.22.
Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.918	.434		4.424	.000
Motivasi	.465	.117	.426	3.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, t_{hitung} sebesar 3,964 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan rumusan $df = n-k-1 = 73-1-1 = 71$ kemudian diperoleh $t_{tabel} = 1,99394$. Kedua hasil tersebut bila dibandingkan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,964) > t_{tabel} (1,99394)$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Motivasi Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Motivasi pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi dinilai tinggi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai motivasi sebesar 301 jika dilihat pada rentang skala yaitu 248,2-306,5 artinya hipotesis mengenai motivasi dapat diterima dari enam indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi, karyawan menempatkan indikator kemajuan untuk kenaikan pangkat sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 311,5 dan indikator pekerjaan itu sendiri dengan rata-rata 291.

4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi dinilai tinggi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kinerja karyawan 293,7 jika dilihat pada rentang skala yaitu 248,2-306,5 artinya hipotesis mengenai kinerja karyawan dapat diterima. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, karyawan menempatkan indikator kinerja yang terkait dengan Komunikasi sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata 301,5.

Dan indikator kinerja yang terkait dengan kualitas kerja yang terendah dengan skor rata-rata 285,5.

4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 26 diketahui persamaan model regresi yaitu $Y = 1,918 + 0,465X$. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kinerja karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi. Kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,465.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α (0.05) yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 18,1% dan sisanya sebesar 81,9% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi dengan rata-rata nilai sebesar 301, dan kinerja karyawan dengan rata-rata nilai sebesar 293,7. Maka motivasi dan kinerja di PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi tergolong tinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis t_{hitung} sebesar 3,964 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan rumusan $df = n-k-1 = 73-1-1 = 71$ kemudian diperoleh $t_{tabel} = 1,99394$. Kedua hasil tersebut bila dibandingkan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,964) > t_{tabel} (1,99394)$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi.
3. Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (r^2) sebesar 0,181 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) karyawan pada PT. Jaya Indah Motor (Hino) Jambi sebesar 18,1% sedangkan 81,9% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terhadap Motivasi responden memberikan jawaban terendah pada indikator keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang Oleh karena itu maka perlu untuk lebih memberikan pembinaan semangat terhadap karyawan.
2. Hasil penelitian terhadap kinerja responden memberikan jawaban terendah pada indikator memiliki dedikasi untuk perusahaan ditempat bekerja oleh karena itu karyawan harus meningkatkan cara bekerja dan memberikan pegabdian terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Darsono & Siswandoko, Tjajuk (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)* Jakarta:Indeks.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalian dan Sumber daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, 2011, "*Analisis Laporan Keuangan*", Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing* Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Margono, Tri. 2012. *Pengantar Kompensasi Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Padi CV*. Sinar Agus Teknik Jambi. Skripsi FE Ekonomi
- Organisasi, Graha Ilmu*, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ.Indonesia, Jakarta.
- Singodimenjo (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko, . 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
Yogyakarta: Penerbit BPFE.

LAMPIRAN 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Assalamu'alaikum wr.wb

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Wanda pebriana

NIM : 1800861201110

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT.Jaya Indah Motor (Hin0) Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh responden dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan, saya mengharapkan jawaban responden berikan nantinya menurut pendapat masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan responden.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati responden, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Wanda Pebriana

Data Responden

Berikan tanda (√) untuk pilihan yang paling tepat dari pernyataan dibawah ini dengan nilai sebagai berikut :

Karakteristik Responden

- | | | | |
|-----------------------|---|-------------|-----------|
| 1. No. Responden | : | | |
| 2. Jenis Kelamin | : | laki – laki | |
| | | Perempuan | |
| 3. Umur | : | 20-29 | 40-49 |
| | | 30-39 | >49 |
| 4. Tingkat Pendidikan | : | SLTP | |
| | | SLTA | S1 |
| | | D3 | S2 |
| 5. Masa Kerja | : | <1 tahun | 4-5 tahun |
| | | 2-3 tahun | >5 tahun |

KUISIONER

Berilah tanda (√) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Keterangan :

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

CT : Cukup

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

MOTIVASI (X)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
	(Prestasi)	1	2	3	4	5
1.	Bekerja karena ingin meningkatkan prestasi kerja.					
2.	Memiliki prinsip untuk selalu mencapai prestasi yang terbaik					
	(Pengkakuan)					
3.	Melaksanakan kerja karena mengharapkan penghargaan dari pimpinan					
4.	Keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan					

	(Kemajuan untuk kenaikan pangkat)					
5.	Melaksanakan kerja karena mengharapkan karir yang lebih baik					
6.	Meningkatkan kualitas bekerja guna untuk memperoleh kenaikan jabatan					
	(Pekerjaan itu sendiri)					
7.	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan selama ini					
8.	Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang					
	(Kemungkinan untuk tumbuh)					
9.	Anda melakukan perbaikan pada kinerja sehingga bisa mempercepat pertumbuhan perusahaan					
10.	Memiliki rasa ingin menambah nilai positif dan hal-hal positif kedalam perusahaan					
	(Tanggung jawab)					
11.	Bersedia menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan					
12.	Memiliki sifat profesional yang konsisten dalam pekerjaan					

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
	(Kualitas kerja)	1	2	3	4	5
1.	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Anda memiliki dedikasi untuk perusahaan ditempat anda bekerja					
	(Ketepatan waktu)					
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4.	Anda bekerja selalu membuat rencana kerja yang terjadwalkan dengan baik dan tepat					
	(Inisiatif)					
5.	Anda memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum tempo waktu yang di tentukan					
6.	Anda memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
	(Kemampuan)					
7.	Beban kerja yang di berikan sesuai					

8.	dengan kemampuan yang dimiliki Meningkatkan kinerja agar bisa menjadi lebih baik lagi kedepannya					
9.	(Komunikasi) Komunikasi yang anda lakukan terhadap sesama karyawan					
10.	Komunikasi yang anda lakukan bersama pimpinan anda					

LAMPIRAN 2

Motivasi (X)

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
1	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3
2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5
6	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
7	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4
8	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5
10	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
11	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4
12	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
13	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4
15	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4
16	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
17	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
18	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4
19	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5
20	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
21	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4
22	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4
23	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4
24	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4
28	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
29	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
30	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4
32	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5
33	4	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4
34	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4
35	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4
36	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
37	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4

38	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
39	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4
40	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4
41	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
42	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
43	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4
44	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	4
45	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5
48	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
50	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
51	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
52	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
53	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4
54	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
55	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
57	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
58	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3
59	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
60	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4
61	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4
62	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5
63	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5
64	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
65	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4
66	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4
67	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5
68	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	4
69	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5
70	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
71	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5
72	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3
73	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5

Kinerja (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4
6	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
8	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5
12	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5
13	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
14	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
15	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4
16	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5
17	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5
19	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5
20	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4
21	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4
22	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4
25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
26	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
29	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5
30	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4
31	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
33	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
34	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4
35	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
36	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
37	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
38	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
39	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5

40	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4
41	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4
42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
43	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3
44	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4
45	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3
46	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
47	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
49	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
50	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4
51	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4
52	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4
53	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
54	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4
55	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
56	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3
57	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
58	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4
59	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4
60	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5
61	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3
62	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
63	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4
64	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5
65	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5
66	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
67	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4
68	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
69	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3
70	4	3	5	4	4	5	5	3	3	4
71	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5
72	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3
73	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3

Hasil MSI

Motivasi (X)

Responden	Variabel Motivasi												RATA2
1	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	4,78	2,39	2,39	4,78	3,49	3,49	2,39	3,54
2	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,21
3	2,39	3,49	3,49	2,39	2,39	2,39	3,49	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,03
4	2,39	2,39	3,49	2,39	2,39	3,49	3,49	2,39	3,49	4,78	3,49	3,49	3,14
5	3,49	3,49	2,39	4,78	3,49	4,78	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	4,78	3,74
6	2,39	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	3,49	3,49	3,83
7	3,49	2,39	3,49	2,39	4,78	3,49	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,23
8	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,83
9	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	3,72
10	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	2,39	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	3,61
11	4,78	4,78	4,78	2,39	3,49	3,49	3,49	2,39	4,78	3,49	3,49	3,49	3,74
12	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	4,35
13	3,49	3,49	3,49	2,39	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	4,26
14	2,39	2,39	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	4,78	2,39	3,49	3,05
15	3,49	3,49	3,49	4,78	4,78	2,39	2,39	4,78	4,78	3,49	3,49	3,49	3,74
16	3,49	4,78	3,49	3,49	4,78	4,78	4,78	4,78	4,78	3,49	4,78	3,49	4,24
17	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,12
18	2,39	2,39	2,39	2,39	4,78	3,49	4,78	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,15
19	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	3,49	2,39	4,78	2,39	2,39	3,49	4,78	3,75
20	2,39	2,39	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,32
21	4,78	2,39	3,49	4,78	4,78	3,49	2,39	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	3,64
22	3,49	3,49	4,78	4,78	4,78	4,78	2,39	2,39	3,49	4,78	3,49	3,49	3,84
23	3,49	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	3,49	2,39	3,49	3,49	2,39	3,49	3,63
24	3,49	2,39	3,49	3,49	3,49	4,78	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,32
25	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,41
26	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,70
27	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	2,39	2,39	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	3,43
28	4,78	2,39	3,49	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,52
29	3,49	2,39	3,49	2,39	3,49	3,49	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,12
30	2,39	2,39	3,49	2,39	3,49	3,49	2,39	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	3,35
31	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	3,49	3,52
32	2,39	3,49	3,49	3,49	4,78	4,78	2,39	2,39	3,49	3,49	4,78	4,78	3,64
33	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	4,78	2,39	4,78	2,39	3,49	3,49	3,75
34	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	4,78	2,39	2,39	3,49	4,78	4,78	3,49	3,86
35	2,39	2,39	3,49	3,49	4,78	3,49	2,39	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	3,34

36	3,49	3,49	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,92
37	3,49	3,49	4,78	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	2,39	3,49	3,72
38	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	4,15
39	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	3,83
40	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	2,39	2,39	3,49	4,78	2,39	3,49	3,43
41	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	3,49	3,61
42	4,78	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	4,78	3,83
43	3,49	4,78	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	3,49	3,94
44	3,49	4,78	4,78	2,39	4,78	3,49	2,39	3,49	2,39	4,78	3,49	3,49	3,64
45	3,49	4,78	2,39	4,78	3,49	2,39	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,74
46	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,60
47	3,49	4,78	4,78	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	3,74
48	3,49	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	3,41
49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	3,81
50	4,78	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,72
51	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	4,78	3,49	3,49	3,81
52	4,78	2,39	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	4,78	4,78	4,78	4,04
53	3,49	3,49	3,49	2,39	4,78	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,72
54	2,39	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	4,78	3,63
55	4,78	4,78	2,39	3,49	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	4,15
56	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,40
57	3,49	4,78	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	4,78	4,78	3,49	4,78	3,49	4,24
58	4,78	3,49	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,83
59	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	3,49	3,49	4,13
60	4,78	3,49	4,78	2,39	2,39	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,84
61	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	4,78	2,39	4,78	2,39	2,39	3,49	3,49	3,45
62	4,78	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	3,94
63	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	3,49	2,39	3,49	3,49	4,78	3,49	4,78	3,94
64	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	4,78	3,49	4,24
65	4,78	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	3,49	3,49	2,39	3,49	4,78	3,49	3,63
66	3,49	3,49	4,78	3,49	4,78	3,49	4,78	4,78	2,39	4,78	3,49	3,49	3,94
67	3,49	4,78	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	4,78	3,49	3,49	4,78	4,78	4,04
68	3,49	4,78	4,78	2,39	4,78	3,49	2,39	3,49	2,39	4,78	2,39	3,49	3,55
69	3,49	4,78	2,39	4,78	3,49	2,39	3,49	4,78	3,49	4,78	3,49	4,78	3,84
70	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	3,70
71	3,49	4,78	4,78	2,39	2,39	4,78	2,39	3,49	2,39	3,49	4,78	4,78	3,66
72	3,49	2,39	3,49	3,49	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	2,39	3,43
73	4,78	3,49	3,49	3,49	4,78	2,39	3,49	4,78	2,39	3,49	3,49	4,78	3,74

Kinerja (Y)

Responden	Variabel Kinerja										Rata-rata
1	2,57	2,39	3,18	2,40	1,00	3,55	3,78	2,21	2,44	2,37	2,54
2	4,05	2,39	3,18	2,40	3,72	2,23	3,78	2,21	3,87	2,37	2,79
3	4,05	1,00	1,00	2,40	3,72	3,55	2,37	2,21	2,44	1,00	2,37
4	2,57	1,00	3,18	2,40	2,32	3,55	2,37	1,00	3,87	2,37	2,33
5	1,00	2,39	3,18	3,81	3,72	3,55	2,37	2,21	2,44	1,00	2,42
6	2,57	2,39	1,00	2,40	3,72	2,23	2,37	3,49	2,44	2,37	2,58
7	4,05	3,77	2,01	3,81	2,32	2,23	2,37	2,21	2,44	2,37	2,80
8	2,57	2,39	1,00	2,40	3,72	2,23	3,78	2,21	3,87	2,37	2,71
9	2,57	2,39	3,18	2,40	2,32	2,23	3,78	2,21	3,87	3,73	2,67
10	4,05	1,00	1,00	3,81	2,32	2,23	3,78	3,49	3,87	2,37	2,72
11	2,57	2,39	3,18	1,00	3,72	2,23	2,37	3,49	3,87	2,37	2,65
12	2,57	2,39	3,18	1,00	3,72	1,00	2,37	1,00	3,87	2,37	2,23
13	4,05	2,39	3,18	2,40	2,32	3,55	2,37	3,49	2,44	3,73	2,99
14	2,57	1,00	3,18	2,40	3,72	2,23	2,37	3,49	2,44	2,37	2,42
15	4,05	3,77	3,18	2,40	3,72	2,23	2,37	2,21	2,44	2,37	2,78
16	2,57	3,77	3,18	2,40	3,72	3,55	1,00	3,49	3,87	1,00	2,66
17	4,05	2,39	3,18	2,40	3,72	2,23	2,37	2,21	2,44	1,00	2,55
18	4,05	1,00	1,00	3,81	2,32	2,23	3,78	3,49	3,87	2,37	2,72
19	4,05	2,39	3,18	1,00	2,32	1,00	2,37	2,21	3,87	2,37	2,56
20	2,57	3,77	3,18	3,81	1,00	2,23	2,37	1,00	3,87	3,73	2,68
21	4,05	2,39	2,01	2,40	1,00	3,55	3,78	3,49	1,00	1,00	2,56
22	2,57	2,39	2,01	3,81	3,72	3,55	2,37	2,21	2,44	1,00	2,56
23	2,57	2,39	2,01	2,40	3,72	1,00	3,78	2,21	2,44	2,37	2,46
24	2,57	2,39	3,18	3,81	3,72	3,55	1,00	2,21	2,44	3,73	2,66
25	4,05	2,39	2,01	3,81	2,32	1,00	3,78	1,00	2,44	3,73	2,60
26	2,57	2,39	3,18	2,40	2,32	2,23	1,00	1,00	2,44	3,73	2,22
27	2,57	2,39	3,18	2,40	1,00	3,55	3,78	2,21	2,44	2,37	2,43
28	4,05	2,39	3,18	2,40	2,32	3,55	2,37	2,21	1,00	2,37	2,65
29	4,05	1,00	1,00	2,40	2,32	3,55	3,78	2,21	2,44	1,00	2,37
30	2,57	1,00	3,18	2,40	2,32	3,55	3,78	1,00	1,00	2,37	2,21
31	1,00	2,39	3,18	2,40	2,32	3,55	2,37	2,21	2,44	3,73	2,41
32	2,57	2,39	3,18	2,40	3,72	2,23	3,78	2,21	2,44	1,00	2,55
33	4,05	3,77	2,01	2,40	2,32	2,23	2,37	2,21	2,44	2,37	2,68
34	2,57	3,77	3,18	2,40	3,72	3,55	1,00	3,49	3,87	1,00	2,77
35	2,57	2,39	1,00	2,40	3,72	2,23	3,78	2,21	1,00	3,73	2,47
36	4,05	1,00	1,00	3,81	2,32	2,23	3,78	3,49	3,87	2,37	2,72
37	2,57	2,39	3,18	1,00	3,72	3,55	2,37	3,49	3,87	2,37	2,76

38	2,57	3,77	3,18	3,81	2,32	2,23	2,37	1,00	3,87	3,73	2,90
39	4,05	2,39	2,01	3,81	2,32	1,00	3,78	3,49	2,44	2,37	2,80
40	2,57	2,39	2,01	3,81	3,72	3,55	2,37	2,21	2,44	1,00	2,56
41	2,57	2,39	2,01	2,40	3,72	1,00	3,78	2,21	3,87	2,37	2,58
42	4,05	3,77	1,00	2,40	2,32	3,55	2,37	3,49	3,87	2,37	2,82
43	2,57	2,39	2,01	1,00	2,32	2,23	3,78	1,00	1,00	2,37	2,11
44	2,57	2,39	2,01	3,81	3,72	3,55	1,00	2,21	2,44	2,37	2,67
45	4,05	1,00	1,00	3,81	2,32	2,23	3,78	3,49	2,44	2,37	2,60
46	2,57	3,77	3,18	3,81	2,32	2,23	2,37	3,49	2,44	1,00	2,77
47	4,05	2,39	3,18	3,81	3,72	1,00	3,78	2,21	1,00	1,00	2,46
48	2,57	3,77	2,01	3,81	3,72	2,23	2,37	2,21	3,87	3,73	2,91
49	2,57	3,77	2,01	2,40	1,00	3,55	3,78	1,00	2,44	2,37	2,57
50	4,05	2,39	1,00	2,40	2,32	1,00	3,78	2,21	2,44	3,73	2,50
51	4,05	1,00	3,18	3,81	2,32	2,23	2,37	3,49	3,87	2,37	2,78
52	2,57	2,39	3,18	1,00	2,32	3,55	2,37	3,49	2,44	2,37	2,53
53	4,05	2,39	3,18	2,40	3,72	2,23	2,37	3,49	2,44	1,00	2,66
54	4,05	2,39	2,01	2,40	3,72	3,55	1,00	3,49	2,44	2,37	2,56
55	2,57	3,77	1,00	2,40	3,72	2,23	2,37	3,49	3,87	2,37	2,70
56	1,00	2,39	2,01	3,81	2,32	2,23	2,37	3,49	3,87	2,37	2,43
57	2,57	2,39	1,00	3,81	3,72	1,00	2,37	3,49	2,44	1,00	2,48
58	4,05	1,00	2,01	3,81	2,32	2,23	2,37	2,21	2,44	2,37	2,57
59	2,57	3,77	3,18	2,40	3,72	3,55	3,78	2,21	2,44	2,37	2,89
60	2,57	2,39	2,01	3,81	2,32	2,23	3,78	1,00	2,44	1,00	2,46
61	4,05	2,39	2,01	2,40	3,72	3,55	2,37	2,21	2,44	2,37	2,57
62	2,57	3,77	2,01	2,40	2,32	3,55	2,37	1,00	2,44	3,73	2,68
63	2,57	3,77	1,00	3,81	2,32	2,23	2,37	1,00	2,44	2,37	2,49

Lampiran 4

Hasil SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.170	.30526

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.464	1	1.464	15.713	.000 ^b
	Residual	6.616	71	.093		
	Total	8.080	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.918	.434		4.424	.000
	Motivasi	.465	.117	.426	3.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5

Tabel t : Titik Persentase Distribusi t (df= 41- 80)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526