

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM)
CABANG JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Manajemen (SM) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : Yogi Sardi
NIM : 1700861201124
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

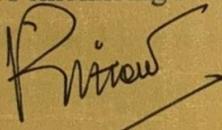
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

Nama : Yogi Sardi
NIM : 1700861201124
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

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

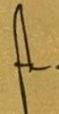
Jambi, Desember 2022

Dosen Pembimbing I



(DR. Osrita Hapsara S.E., M.M)

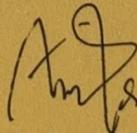
Dosen Pembimbing II



(DR. Ahmad Firdaus S.E., M.M)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

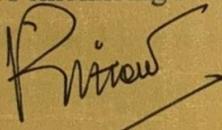
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

Nama : Yogi Sardi
NIM : 1700861201124
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

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

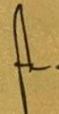
Jambi, Desember 2022

Dosen Pembimbing I



(DR. Osrita Hapsara S.E., M.M)

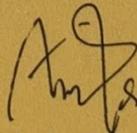
Dosen Pembimbing II



(DR. Ahmad Firdaus S.E., M.M)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



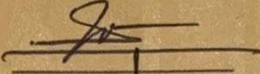
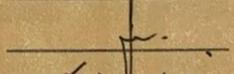
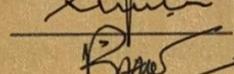
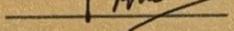
(Anisah, S.E., M.M)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

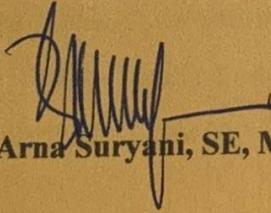
Hari : Kamis
Tanggal : 29 Desember 2022
Jam : 10.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

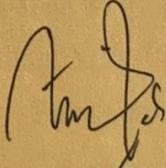
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	:Dr. Said Almaududi, SE, MM.	
Sekretaris	:Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM.	
Penguji Utama	:Hj. Reni Devita, SE, MM.	
Anggota	:Dr. Osrita Hapsara, SE, MM.	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


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

Ketua Program
Studi Manajemen


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yogi Sardi
NIM : 1700861201124
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Osrita Hapsara, SE, MM
2. Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang
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 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 manapu.

Jambi, Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Yogi Sardi

1700861201124

ABSTRACT

(YOGI SARDI / 1700861201124 / Human Resource Management / The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the National Madani Capital Office (PNM) Jambi Branch. / Mrs. DR. OSRITA HAPSARA, S.E, M.M., as Advisor I, and Mr. DR. AHMAD FIRDAUS S.E, M.M., as Advisor II.)

This study aims to obtain an overview of work motivation and employee performance at the Jambi branch of the National Civil Capital Office (PNM). Data was collected by distributing questionnaires to 81 employees. The aspects studied are 5 dimensions of work motivation, namely physiological needs, security needs, social needs, recognition needs, and self-actuality needs. As well as the performance aspects studied include work results, job knowledge, initiative, mental dexterity, attitude, time discipline and absenteeism.

Testing the data using statistical analysis such as validation and reliability tests, simple linear regression analysis, hypothesis testing t test and coefficient of determination test from the results of the analysis with SPSS version 22 program, it can be seen that the regression equation formed by linear regression is $Y=25,498+0,449X$. The equation shows that the employee's performance is 0 then work motivation will increase by 0.449.

From the results of the analysis, it is known that the results of R square indicate that there is an influence of work motivation of 22.9% on employee performance, thus in research work motivation that affects the average performance of the total influence of work motivation on employee performance as a whole is 22.9 and the remaining 77.1 is influenced by other factors not included in this study. Overall, from the 5 dimensions of the work motivation variable, it has an average score of 351.64 which is categorized as good.

Where obtained a description of the work motivation used by the employees of the Jambi branch of the National Capital Office (PNM) which is good for motivating work on the basis of consideration and good for work motivation. Motivation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Jambi branch of the National Civil Capital Office (PNM).

Keywords : Work Motivation, Employees Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan pada kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan terhadap 81 karyawan. Aspek yang diteliti adalah 5 dimensi motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualitas diri. Serta aspek kinerja yang dipelajari meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Pengujian data menggunakan analisis statistik seperti uji validasi dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis uji t dan uji koefisien determinasi dari hasil analisis dengan program SPSS versi 22, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk regresi linier yang terbentuk adalah $Y=25,498+0,449X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah 0 maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,449.

Dari hasil analisis yang diketahui bahwa hasil R square menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dalam penelitian motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja rata-rata jumlah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan adalah 22,9 dan sisanya 77,1 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan dari 5 dimensi variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata 351,64 yang dikategorikan baik.

Dimana diperoleh gambaran motivasi kerja yang digunakan karyawan kantor permodalan nasional madani (PNM) cabang jambi yaitu baik untuk memotivasi kerja atas dasar pertimbangan dan baik untuk motivasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor permodalan nasional madani (PNM) cabang jambi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'Alamin dengan memanjatkan ucapan syukur kepada Allah SWT atas segala berkat serta rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi penulis dengan segala kekurangannya. Skripsi ini kupersembahkan sebagai semangat usahaku serta, cinta dan kasih sayangku kepada orang-orang yang sangat berharga dalam hidupku.

Untuk karya yang sederhana ini, maka penulis persembahkan untuk.

1. Ayah dan Bunda (Alm) tercinta yang telah membesarkan dan mendidik aku dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini, serta doa dan dukungannya selama ini untuk keberhasilan ku bisa dapat mengerjakan skripsi ini dengan baik dan lancar. Semoga mereka bangga dengan apa yang saya peroleh.
2. Orang yang kusayangi Kak Ara, Aak Bedul, dan keluargaku yang ada di Bukittinggi dan Batam terima kasih telah mendukung, mendoakan, memberi semangat untuk terus maju sampai dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat – sahabat seperjuangan, yang telah memberikan semangat, nasehat, motivasi, dan membantu memberikan ide dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi”**.

Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan berhasil tanpa bimbingan, dorongan, bantuan, saran, kerja sama, dan nasehat dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis 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, MBA selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak. Ak, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Osrita Hapsara, SE, MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Tim Penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya dosen Program studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Seluruh staf Universitas Batanghari Khususnya staf Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini belum sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki. Sehubungan dengan hal ini sudilah kiranya pembaca meberi kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan demi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Jambi, Februari 2023

Penulis



Yogi Sardi

1700861201124

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Ekonomi	10
2.1.2 Konsep Manajemen	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.3.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4 Motivasi Kerja.....	15

2.1.4.1	Definisi Motivasi Kerja	15
2.1.4.2	Teori Motivasi Kerja	16
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.1.4.4	Pengukuran Motivasi Kerja.....	26
2.1.4.5	Dimensi Motivasi Kerja.....	27
2.1.4.6	Indikator Motivasi Kerja	29
2.1.5	Kinerja	30
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	30
2.1.5.2	Teori Kinerja	31
2.1.5.3	Pengukuran Kinerja Karyawan	35
2.1.5.4	Dimensi Kinerja karyawan.....	37
2.1.5.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	38
2.1.6	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.1.7	Kerangka Pemikiran	41
2.1.8	Hipotesis Penelitian.....	42
2.2	Metode Penelitian.....	43
2.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan	43
2.2.2	Jenis dan Sumber Data	43
2.2.3	Metode Pengumpulan Data	44
2.2.4	Metode Analisis Data	45
2.2.5	Teknik Sampling	51
2.2.6	Operasional Variabel.....	52

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1	Sejarah Singkat PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)	55
3.2	Visi dan Misi PT. Permodalan Nasional Madani (PNM).....	56
3.3	Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang	56
3.4	Struktur Organisasi.....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	64
-----	-----------------------	----

4.1.1 Karakteristik Responden	64
4.1.1.1 Usia.....	64
4.1.1.2 Jenis Kelamin	65
4.1.1.3 Tingkat Pendidikan.....	65
4.1.1.4 Masa Kerja	66
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian	66
4.1.3 Rangkuman Gambaran Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	71
4.1.4 Uji Validitas	72
4.1.5 Uji Reabilitas	74
4.1.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	74
4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi	75
4.1.8 Uji Hipotesis.....	76
4.2 Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
Daftar Pustaka	80



DAFTAR TABEL

	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi tahun 2017 -2021	5
Tabel 1.2	Laporan Rekap Absen Karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi Tahun 2021	6
Tabel 1.3	Landing dan Program Pengembangan Kapasitas Usaha (PKU) PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.....	7
Tabel 2.1	Rentang Pengklarifikasian Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.....	47
Tabel 2.2	Operasional Variabel Motivasi dan Kinerja.....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	66
Tabel 4.5	Gambaran Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.6	Gambaran Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.7	Variabel Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.8	Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	75
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis	76

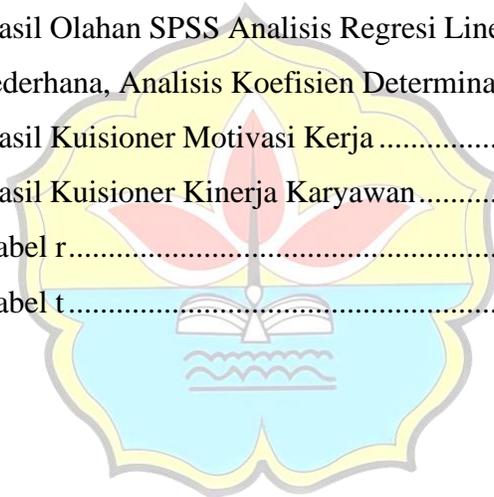
DAFTAR GAMBAR

	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2	Identitas Responden.....	83
Lampiran 3	Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan	84
Lampiran 4	Tabulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja.....	85
Lampiran 5	Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Uji Reabilitas Motivasi Kerja.....	86
Lampiran 6	Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	87
Lampiran 7	Hasil Olahan SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji t	88
Lampiran 8	Hasil Kuisisioner Motivasi Kerja	92
Lampiran 9	Hasil Kuisisioner Kinerja Karyawan.....	93
Lampiran 10	Tabel r.....	94
Lampiran 11	Tabel t.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan teknologi membuat perubahan lingkungan organisasi pada sebuah perusahaan akan semakin kompleks dan kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan akan semakin responsif dengan mempertahankan dan meningkatkan mutu kualitas serta kuantitas pada aset yang dimiliki.

Organisasi seringkali perlu mengubah struktur dan bentuk organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi ini mempengaruhi semua orang dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Maka, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi.

Suatu instansi membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk pengelolaan SDM yang baik. MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan instansi.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat tergantung pada kemampuannya memanfaatkan sumber daya yang ada dan merealisasikan potensi sumber daya tersebut. Diantara sumber daya yang ada pada suatu organisasi, sumber daya manusia memang harus diperhatikan karena potensi sumber daya manusia sangat mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno, (2013:3) Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu dapat menunjang keberhasilan. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia tersebut.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena akan menentukan efektifitas dari organisasi, mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi (Wibowo, 2015:231). Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan tanggap terhadap perubahan teknologi.

Sutrisno (2013:151) mendefenisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja karyawan yang baik penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam sebuah organisasi yang ingin berkembang pesat, harus ada orang-orang berkualitas tinggi dalam organisasi tersebut. Apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka perlu diketahui penyebabnya.

Manajemen keorganisasian harus dimulai dengan perekrutan tenaga kerja untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan efisien bagi instansi. Menurut Sutrisno (2013:139) sebagai imbalan atas peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dalam bekerja.

Mendorong karyawan yang memiliki kemampuan dan juga etos kerja yang tinggi, mempromosikan karyawan berupa gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan mendorong kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan semangat kerja dengan memberikan penghargaan kinerja. Apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, maka semangat kerja karyawan akan meningkat, yang juga akan mendorong kinerja.

Kinerja suatu organisasi atau instansi merupakan indikator tingkat efisiensi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, individu tersebut harus dibimbing dan dikerahkan semaksimal mungkin, agar nantinya dapat bekerja dengan baik dan sangat produktif. Dalam hal ini diperlukan peran seorang pemimpin sebagai pihak yang mempengaruhi tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan, dan tentunya ada kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti aturan dan norma sosial yang berlaku.

Prestasi adalah potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan organisasi. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan mampu menyelesaikan segala beban organisasi secara efektif dan efisien, sehingga

permasalahan yang timbul dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) merupakan salah satu BUMN yang sejarah perkembangannya di Indonesia pada masa krisis ekonomi (1997) membangkitkan kesadaran akan kekuatan dan potensi prospek sektor mikro, UKM, menengah dan koperasi di masa depan. Pemerintah kemudian menyadari nilai strategis ini dengan mendirikan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) pada tanggal 1 Juni 1999 sebagai BUMN dengan mandat khusus untuk memperkuat Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Misi pemberdayaan dilakukan melalui penyediaan jasa keuangan dan manajerial sebagai bagian dari implementasi strategi dukungan UMKMK dari pemerintah, khususnya kontribusi sektor riil, untuk mendukung tumbuhnya wirausaha baru yang memiliki usaha prospek masa depan dan dapat menciptakan lapangan kerja.

Salah satu cabang PT. Permodalan Nasional Madani terdapat di Provinsi Jambi yang terletak di Jl. Inu Kertapati No.5A RT.11 Kelurahan Pematang Sulu Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi. PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jambi memiliki 10 Kantor Unit yang berada di berbagai Kabupaten di Provinsi Jambi, berikut jumlah perkembangan jumlah Karyawan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani
(PNM) Cabang Jambi tahun 2017 -2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
1	2017	89	0
2	2018	94	5,61%
3	2019	103	9,58%
4	2020	88	-14,57%
5	2021	81	-7,96%

Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jambi, 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat gambaran awal bahwa perkembangan karyawan selama 5 tahun mengalami fluktuasi dimana jumlah karyawan dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2020 dan 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan hal ini bisa disebabkan oleh factor – factor yang membuat jumlah karyawan berkurang, motivasi bisa menjadi salah satu faktor yang menjadi alasan berkurangnya jumlah karayawan.

Menurut (Hasibuan, 2001:297) menyebutkan bahwa beberapa indikasi yang memperlihatkan seseorang karyawan termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja, salah satu diantaranya adalah datang terlambat, tapi pulang lebih awal atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Berikut rekapitulasi absensi kerja karyawan PT.Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi pada tahun 2017 - 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Laporan Rekap Absen Karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani
(PNM) Cabang Jambi Tahun 2017-2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (hari)	Jumlah hari kerja karyawan	ABSENSI			Jumlah hari kerja yang hilang	Tingkat absensi (%)
				Alpa	Izin	Sakit		
2017	89	245	21.805	8	23	30	61	0,27%
2018	94	245	23.030	2	28	44	74	0,32%
2019	103	243	25.029	5	19	37	61	0,24%
2020	88	244	21.472	13	30	60	103	0,47%
2021	81	244	19.764	10	36	55	101	0,51%
Jumlah	455	1.221	111.100	38	136	226	400	1,81
Rata-rata								0,362

Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi, 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan kantor PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi tersebut pada tahun 2017-2021. Dengan rata-rata persentase 0,362%. Jika dilihat perbandingan dari tahun 2017 sampai tahun 2021 berfluktuasi dan tidak mencapai 1% pada setiap tahunnya, hal ini diduga bahwa motivasi kerja pada kantor PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi cenderung baik dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dengan persentase tidak hadir dibawah 1%.

Menurut (Hasibuan, 2001:297) menyebutkan bahwa beberapa indikator menunjukkan bahwa seorang karyawan termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja, salah satunya datang terlambat tetapi pulang lebih awal atau tidak tetap bekerja tanpa alasan yang jelas.

Sebagai data awal untuk melihat gambaran kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang berisikan target dan realisasi penyaluran dana pinjaman (landing) dan pengembangan kapasitas usaha selama 5 tahun sebagai berikut:

Tabel 1.3
Landing dan Program Pengembangan Kapasitas Usaha (PKU)
PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi

TAHUN	LANDING			PROGRAM PKU		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Target (Kali)	Realisasi (Kali)	Persentase (%)
2017	70,125	73,445	104,7%	35	40	114,3%
2018	76,294	80,824	105,9%	40	40	100%
2019	65,370	60,920	93,2%	45	45	100%
2020	42,390	39,822	93,9%	45	50	114,3%
2021	60,887	68,783	112,9%	45	45	100%

Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi, 2022

Dari table 1.3 di atas dapat dilihat secara keseluruhan untuk indikator Landing dan program PKU pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki persentase diatas 90% selama 5 tahun, untuk penyaluran dana pinjaman (Landing) kepada masyarakat cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2018 namun mengalami penurunan pada tahun 2019 dan kembali memiliki realisasi diatas 100% pada tahun 2021. Untuk program PKU tidak pernah tidak terealisasi 100% hal ini menandakan program tersebut berjalan dengan baik.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas terlihat untuk data kinerja perkembangan penyaluran dana pinjaman kepada masyarakat mengalami flukstasi cenderung menurun sedangkan untuk program pengembagnn kapasitas usaha

teralisasi 100% dan bisa lebih, dilihat dari data motivasi yang digambarkan dari tingkat kehadiran karyawan yang tergolong tinggi hal ini memberikan gambaran awal dengan adanya motivasi kerja karyawan yang jarang absen dan kinerja yang berada diatas 90% diduga mempengaruhi motivasi berprestasi, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

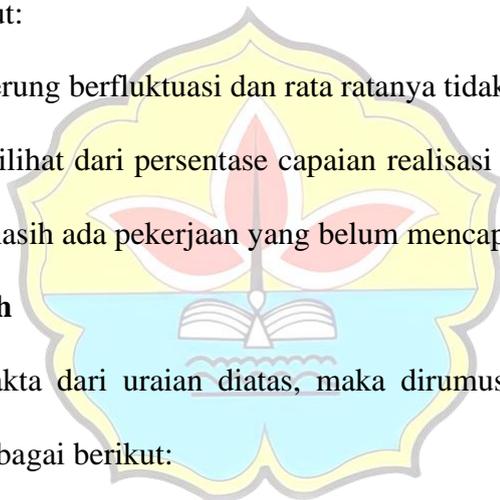
Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tingkat absen cenderung berfluktuasi dan rata ratanya tidak mencapai 1%.
2. Kinerja karyawan dilihat dari persentase capaian realisasi diduga masih belum optimal dikarenakan masih ada pekerjaan yang belum mencapai target 100%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta dari uraian diatas, maka dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi?



1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi dan perumusan masalah di atas, adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi.

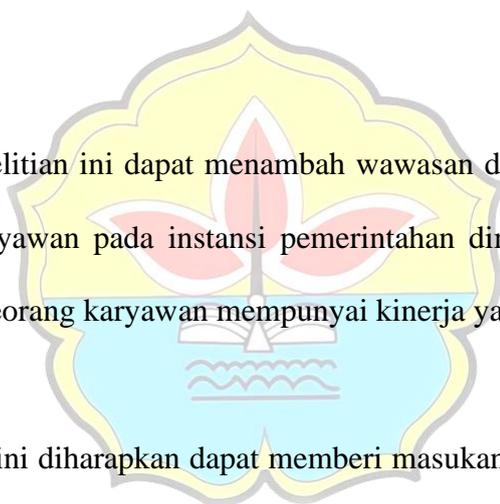
Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dalam hal kinerja dan motivasi terhadap karyawan pada instansi pemerintahan dimana faktor tersebut akan mempengaruhi seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik.

2. Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

3. Bagi Pihak Lain Yang terkait Penelitian Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berguna bagi pihak lain yang bersangkutan dengan penelitian selanjutnya di kabupaten atau kota lain di seluruh Indonesia, serta penelitian tersebut dapat bermanfaat baik bersifat praktis maupun teoritis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi

Istilah ekonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata Oikos atau Oiku yang berarti “rumah tangga atau keluarga” dan Nomos berarti “peraturan, hukum, atau aturan”. Jadi pengertian ekonomi disini adalah peraturan rumah tangga. Secara garis besar, pengertian ekonomi dimaknai sebagai “aturan rumah tangga” atau “manajemen rumah tangga” (Nazir, 2009:14).

Menurut Kusumowidyo (2004:4) Ekonomi adalah suatu study mengenai umat manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3) Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan dimasa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Samuelson (Putong, 2012:3), Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat mengelola sumber daya manusia yang selalu terbatas atau langka.

Menurut Purnaya (2016:4) Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya.

2.1.2 Konsep Manajemen

Menurut Sudarwan dan Yunan Danim (2010:121) mengemukakan bahwa manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, penorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan tertentu.

Pengertian manajemen menurut Handoko (2014:56) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha- usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen bagi setiap organisasi atau lembaga merupakan unsur pokok yang harus dijalankan oleh setiap pemimpin para pemimpin tersebut bertindak sebagai manajer sehingga harus menggunakan sumber daya organisasi, keuangan, peralatan dan informasi serta sumber daya manusia dalam mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting bagi setiap organisasi maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2014:9) menyatakan manajemen adalah ilmu dari seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. James A.F Stoner (2006:13) menyatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya dari anggota

oorganisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu pola atau system koordinasi yang dilakukan dalam organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memberdayakan semua kekuatan yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut para ahli manajemen adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2014:54) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan- tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, serta hal –hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2013:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendaya gunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

2.1.3.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) “menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengorganisasian

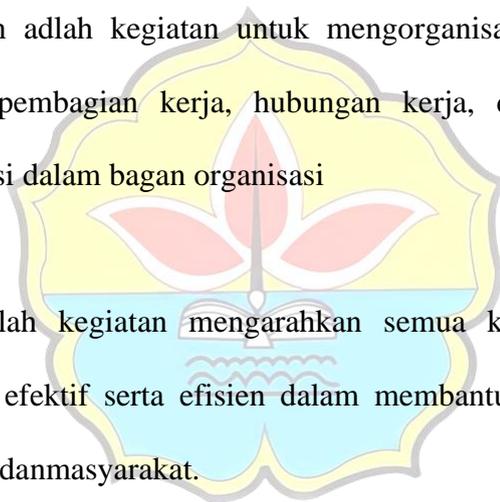
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.



B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

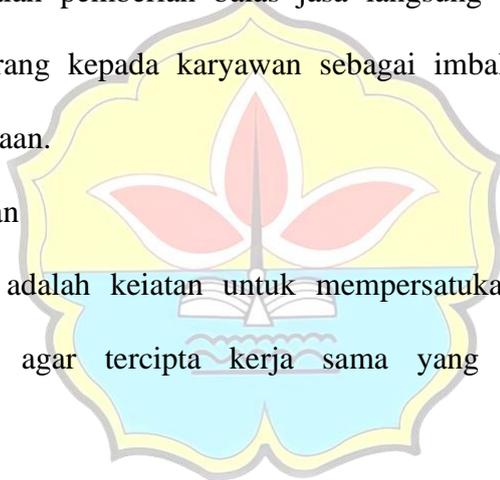
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan atau kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.



6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2014:64) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut ahli lainnya motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan (Terry dalam Hasibuan, 2014:7).

Wibowo (2015:229) berpendapat motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Abraham Maslow dalam hariandja (2010:321) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu

kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sopiah (2008:208) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dapat di artikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang di arahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas,kehadiran, perilaku kerja, kreatif lainnya.

Dalam penelitian ini penulis defenisi motivasi mengacu kepada pendapat Abraham Maslow dalam hariandja (2010:321) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

2.1.4.2 Teori Motivasi Kerja

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah apa yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena sesuatu perilaku yang tampak. Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi telah berkembang teori-teori menurut Hasibuan (2014:150) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 yaitu teori kepuasan dan teori proses.

1. Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang di inginkan, maka semakin giat seseorang akan

bekerja. Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu, Beberapa teori yang dikenal antara lain :

A. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Dasar dari teori ini adalah bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima bagian dan tersusun dalam satu hirarki.kelima kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan makan, minum, seks dan kebutuhan fisik lainnya. Dalam organisasi, kebutuhan dapat berupa uang, liburan, program pension, masa istirahat, lingkungan kerja yang nyaman.

b. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*), dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja, team, baik secara formal maupun informal.

d. Kebutuhan akan harga diri (*ego or self esteem needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar, pengakuan, symbol status, promosi, tanggung jawab, dan apresiasi.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri(*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mewujudkan atau mengaktualisasikan diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

B. Teori Mc. Clelland's Achievement

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa adanya hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi

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

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia dirinya penting

3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal

4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

c. Kebutuhan akan kebutuhan

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

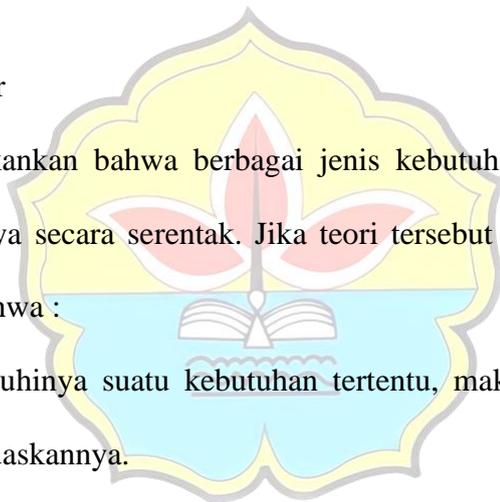
C. Teori Alderfer

Teori ini menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia tersebut diusahakan pemuasannya secara serentak. Jika teori tersebut disimak lebih lanjut maka akan terlihat bahwa :

a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.

b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah terpuaskan.

c. Sebaliknya, makin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya “lebih tinggi” maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.



D. Teori ERG (*Existence, relatedness, and growth*)

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow, dalam teori ini dinyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari tiga tingkatan, yaitu :

1. *Existence needs* (E), yaitu kebutuhan yang di puaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
2. *Relatedness needs* (R) atau keterikatan, kebutuhan kebutuhan ini adalah kebutuhan yang di puaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
3. *Growth needs* (G) atau pertumbuhan, suatu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan pengembangan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

2. Teori Proses (*process theory*)

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja sesuai dengan harapannya, jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Teori ini tidak menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu di beri motivasi. yang masuk dalam teori proses adalah :

A. Teori Harapan Victor V.H. Vroom (*Vroom's Expectancy Theory*)

Pada dasarnya motivasi dalam diri manusia di tentukan oleh tiga faktor untuk merealisasikan harapan tersebut. rumus dari teori yang di kembangkan Vroom adalah:

$$M = E \times I \times V$$

Keterangan :

M : Motivation

E : Expectancy ; harapan individu bahwa dengan melakukan usaha yang efektif maka akan mendapatkan hasil tertentu

I : Instrumentality; suatu instrumen atas pencapaian hasil usaha yang efektif secara ringkas, jika ada usaha maka ada hasil.

V : *Valence*; nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu. Nilai ini berbeda-beda setiap individu karena perbedaan kebutuhan dan persepsi setiap individu

B. Teori penguatan Skinner (*Skinner's Reinforcement theory*)

Teori ini berasumsi bahwa tingkah laku karyawan dapat di prediksi dengan didasari oleh tindakan yang telah dilakukan oleh karyawan di masa lalu terhadap pekerjaan yang sama Teori keadilan Adam (*Adam's Equity theory*)

Equity theory berhubungan dengan anggapan atau kepercayaan karyawan apakah ia di perlakukan dengan adil atau tidak dibandingkan dengan karyawan lain dalam posisi pekerjaan yang sama. Teori ini berasumsi bahwa setiap karyawan akan mempertanyakan dua hal tentang pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu apa yang didapat dari tindakan yang mereka lakukan dan apa yang karyawan lain dapatkan dari tindakan yang mereka lakukan. Dalam hal ini perbandingan dilakukan terhadap :

a. *Self-inside*, yaitu perbandingan pengalaman kerja pada jabatan yang berbeda dalam satu organisasi

- b. *Self-outside*, yaitu perbandingan pengalaman kerja pada situasi atau jabatan di luar organisasi.
- c. *Other-inside*, yaitu perbandingan terhadap individu atau kelompok lain dalam satu organisasi.
- d. *Other-outside*, yaitu perbandingan terhadap individu atau kelompok di luar organisasi.

Rivai (2005:165), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan. Ketiga aspek diatas digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai indikator dari motivasi kerja karyawan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Surtisno (2013) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang-orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

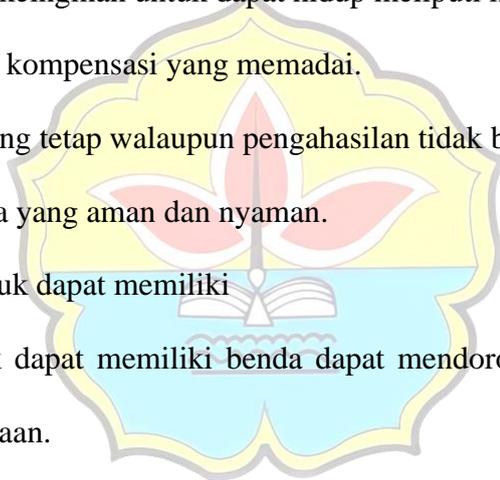
1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.



d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor eksteren

Faktor eksteren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstren antara lain: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan kebisingan jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas,

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.4.4 Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh Abraham Maslow dalam Hariandja (2010:325) mengemukakan bahwa ada 5 (lima) kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological needs*) seperti makan, berpakaian dan tempat tinggal

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*) seperti jaminan rasa aman, kedudukan dimasa akan datang tidak dapat diprediksi, ancaman perubahan membuat ada ketinggalan zaman

3. Kebutuhan sosial (*Social needs*) seperti Adanya sarana yang mendukung karyawan untuk bersosialisai, Dihormati oleh rekan kerja, lingkungan dan suasana sudah mendukung pekerjaan.

4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem needs*) seperti menghendaki adanya penghargaan diri atau jabatan, diberikan fasilitas khusus dalam melakukan pekerjaan, penghargaan dari perusahaan

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) seperti kesempatan mengembangkan ide dan potensi diri, merasa bangga menjadi bagian dari anggota organisasi, kesempatan berkarir.

2.1.4.5 Dimensi Motivasi kerja

Menurut Maslow, untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, kebutuhan sebelumnya atau kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi atau terpuaskan, karena apabila kebutuhan kebutuhan yang lebih rendah atau yang sebelumnya sudah terpenuhi maka kebutuhan tersebut menjadi tidak penting lagi. Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan :

- a) arah perilaku karyawan,
- b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu,
- c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus-menerus berperilaku menurut cara tertentu.

Menurut Wibowo (2011:162) dimensi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

2.1.4.6 Indikator motivasi kerja

a. Menurut Wibowo (2011:162) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- Target kerja
- Kualitas kerja
- Tanggung jawab
- resiko
- Komunikasi
- Persahabatan
- Pemimpin
- Duta perusahaan
- Keteladanan

b. menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

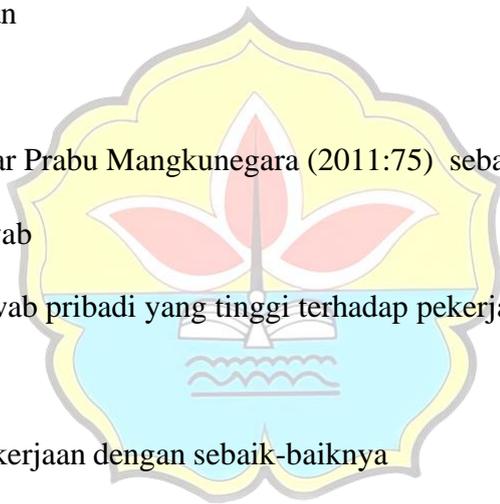
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya



c. Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan afilias.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2013:3). Wirawan (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa defenisi tentang kinerja dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansi. Oleh sebab itu, karyawan perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri.

Kinerja sangat terkait dengan efektifitas dan efesiensi organisasi dan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan ini tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia sendiri. Begitupun juga dengan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tersebut. Kinerja yang baik akan menghasilkan suatu prestasi yang akan menunjukan tujuan perusahaan itu tercapai. Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada defenisi kinerja menurut Sutrisno (2013:153) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.1.5.2 Teori Kinerja

Kinerja adalah pencapaian target, sasaran, tujuan, atau hasil kerja dalam kegiatan tertentu dalam organisasi maupun perusahaan yang telah terencana sebelumnya yang dilaksanakan dengan jadwal dan batas tertentu dan di pengaruhi oleh beberapa faktor.

A. Menurut Gibson dalam Mangkunegara (2011:68) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. faktor individu

Merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Faktor ini terdiri dari:

- a. karakter demografi, misalnya umur, jenis kelamin, dan lain-lain
- b. karakteristik kompetensi misalnya bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya

c. karakter psikologis misalnya nilai nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2. faktor kemauan untuk bekerja

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan pekerjaan

3. Faktor organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi. Dalam faktor organisasi terdiri job design, struktur, penghargaan, sumberdaya dan kepemimpinan..

Sikap adalah pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek, Robbins, (2006). Dari pendapat diatas objek yang dimaksud adalah objek sikap yang menjadi perhatian dalam penelitian ini.

B. Menurut Syukur (2012), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan Skill*)

2.Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

C. Menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- (1) kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut,
- (2) tingkat usaha yang dilakukan, serta
- (3) dukungan organisasi

D. Sedangkan menurut Handoko dalam Aris Kamal Ashadi (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran dalam ruang kerja, dan sebagainya.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

E. Menurut Wirawan (2009) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja yaitu dari rekan kerja dan pimpinan.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.5.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

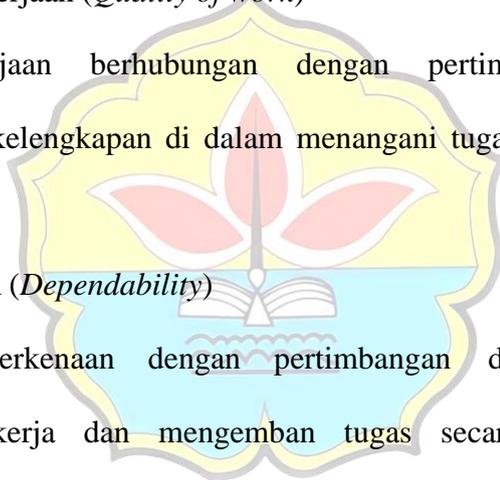
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.



5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperative*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dan dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Menurut Sutrisno (2013:197), pengukuran kinerja di arahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan dalam menilai kinerja karyawan, bidang prestasi kunci tersebut adalah :

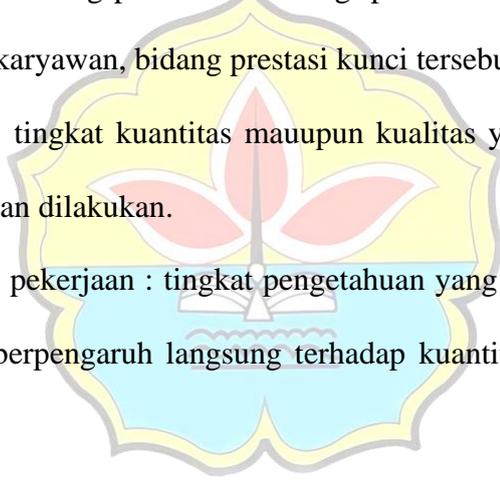
a. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kulaitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap : tingkat semaangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.



f. Disiplin waktu dan absen : tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.5.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.

2. Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.

3. Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntunan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut Tucunan (2014) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau

pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja.

2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

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

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

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

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

d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Ismail (2013: 243) indikator -indikator kinerja meliputi:

1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini

dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang - undangan dan sebagainya.

2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator

proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.

4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan (2009:80) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) kuantitas kerja,
- 2) kualitas kerja dan
- 3) efisiensi pelaksanaan tugas.

2.1.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi karyawan memegang penuh kendali keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan . pencapaian tujuan yang berhasil disebabkan dalam organisasi mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi -fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Wirawan (2012). Sedangkan menurut Sutrisno (2013:151), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) pada suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2015:231) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dan faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan, konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.

Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerjaan akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan

pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

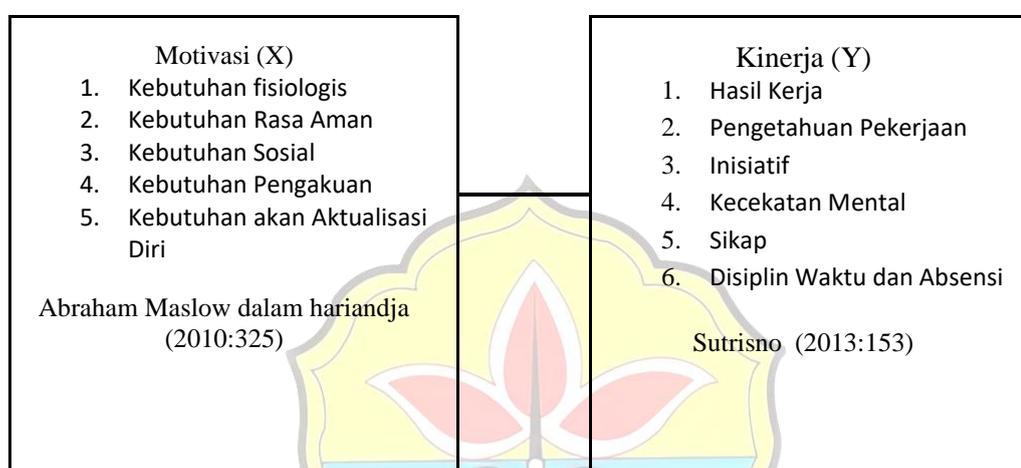
2.1.7 Kerangka Pemikiran

Kehidupan manusia saat ini sangat membutuhkan motivasi untuk berkembang, motivasi untuk mengembangkan diri dalam setiap perkembangan kehidupan terutama dunia kerja. Maka setiap pekerja membutuhkan motivasi agar kinerja terhadap perusahaan baik. Motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri karyawan merupakan suatu proses kearah pencapaian tujuan pengelolaan sumberdaya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan kebutuhan setiap individu yang terlibat didalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka. Dengan adanya pemahaman terhadap karyawan akan dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi jika dipandang dari perspektif orgaanisatorisnya memiliki arti sebagai proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Motivasi merupakan hal yang penting, kaarena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakanseseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dari karyawan dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan dari pimpinan atau manajernya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain.

Indikator-indikator motivasi (X) serta kinerja (Y) dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hariandja (2010:325) serta Sutrisno (2013:153) seperti keterangan dibawah ini:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.1.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2002:81), mengartikan hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian dan pemikiran kerangka pemikiran diatas maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi berjalan dengan baik.

2. Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

2.2 METODE PENELITIAN

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Rancangan yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode survei (Sunyoto,2008:49), yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara factual. Ini dilakukan kuisisioner, buku-buku atau literature, laporan-laporan yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

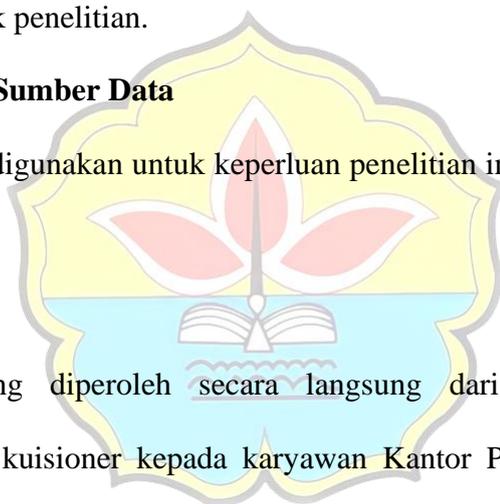
Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan dikumpulkan melalui kuisisioner kepada karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi

b. Data Sekunder

Data pendukung dimana data diperoleh dari referensi kepustakaan atau informasi-informasi yang bersumber dari dokumen penelitian. Data ini meliputi: laporan kinerja, absensi kehadiran dan gambaran umum Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.



2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara :

1. Penelitian lapangan dilaksanakan yaitu dengan terjun langsung kelapangan atau instansi dan mengumpulkan data dengan metode :

a. Observasi

Mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara observasi langsung ketempat penelitian, dengan observasi ini maka dapat melihat langsung keadaan intansi tempat penelitian berlangsung, maka dengan adanya observasi bisa mendapatkan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Memperoleh data dengan cara wawancara langsung kebagian personalia yang berhubungan dengan para karyawan, dengan adanya wawancara maka dapat diperoleh data yang dibutuhkan dengan cepat dan akurat.

c. Kuisisioner

Memperoleh data kuisisioner adalah dengan cara memberikan kuisisioner kepada karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi, dari jawaban yang diberikan karyawan maka bisa memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan.

2. Study Pustaka (Library Research)

Study pustaka dilakukan dengan membaca, mempelajari dan membandingkan teori dari literatur-literlatur, tulisan dan laporan yang relevan dan erat kaitanya dengan masalah yang teliti.

2.2.4 Metode Analisis Data

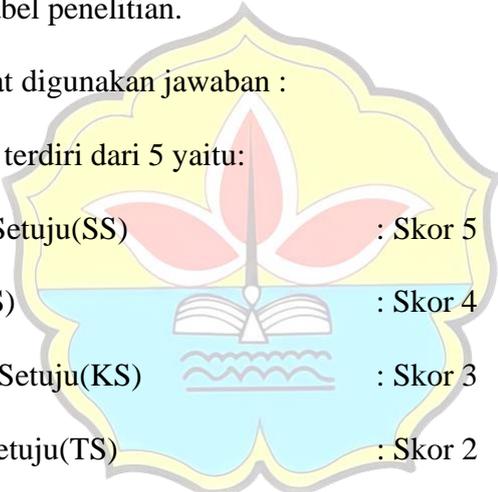
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y), yaitu menggunakan instrument:

1. Skala Likert

Instrumen penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian.

Dalam skala likert dapat digunakan jawaban :

Jawaban atas kuisisioner terdiri dari 5 yaitu:

- 
- a) Sangat Setuju(SS) : Skor 5
 - b) Setuju(S) : Skor 4
 - c) Kurang Setuju(KS) : Skor 3
 - d) Tidak Setuju(TS) : Skor 2
 - e) Sangat Tidak Setuju(STS) : Skor 1

2. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan serta rata-rata bobot adalah sebagai berikut

- a. Rata-rata, yaitu jumlah data dibagi banyaknya data.

$$\text{Rumus: } \bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Selanjutnya menurut Husein Umar (2005) untuk menentukan skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Penentuan rentang skala :

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

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternative Jawaban item

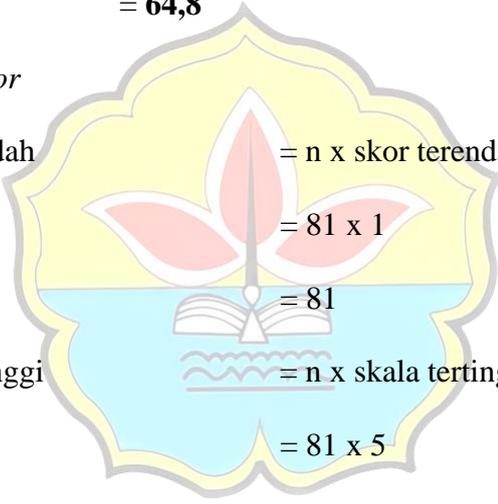
sehingga :

$$RS = \frac{81 (5 - 1)}{5}$$

$$= \frac{324}{5}$$

$$= \mathbf{64,8}$$

Penentuan Rentang Skor



Rentang Skor terendah = n x skor terendah
= 81 x 1
= 81

Rentang Skor Tertinggi = n x skala tertinggi
= 81 x 5
= 405

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1-5, maka pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 2.1
Rentang Pengklarifikasian Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Kantor Cabang Permodalan Nasional Madani (PNM)
Cabang Jambi

Variabel	Rentang Skala (RS)	Kategori
Kinerja Motivasi	81 - 145,7	Sangat rendah
	145,8 - 210,5	Rendah
	210,6 - 275,3	Cukup tinggi
	275,4 - 340,1	Tinggi
	340,2 - 405	Sangat tinggi

Data dan informasi dianalisis menggunakan teknik analisis verifikatif yaitu analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program *SPSS 22.00*. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistika dan program *SPSS 22.00* untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

3. Pengujian Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini betul-betul :

1. Dapat mengukur apa yang diinginkan
2. Dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat
3. Sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran

tentang variable yang dimaksud.

Nilai validitas dasarnya merupakan korelasi untuk menghitung validitas item yang digunakan dengan menggunakan metode item decriminalty (daya pembeda item). Teknik yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor item keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi pearson (product moment).

Hasil pengujian validitas item variabel motivasi dan kinerja dengan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman, item dinyatakan valid, jika angka korelasi hitung (rs-hitung) lebih besar atau sama dengan rs-tabel. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

$$H_0: r \text{ hitung} \leq r \text{ table} (0,05)$$

$$H_1 : r \text{ hitung} > r \text{ table}(0,05)$$

4. Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Reliabilitas hasil ukur berhubungan dengan sampling error yaitu sejauh mana terjadi inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kelompok individu yang berbeda. Metode yang digunakan dengan melihat nilai cronbach alpha (Wijaya, 2012). Selain itu, dijelaskan juga bahwa uji meabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliable.

Berdasarkan statistika table, nilai kritik r dari speaman sebesar $\sigma,412$ untuk tingkatan kepercayaan $\alpha = 0,05$ n = 81. koefisien realibilitas yang besarnya antara 0,3 – 0,7 dianggap baik untuk digunakan. Untuk memudahkan perhitungan uji validitas dan reliabilitas ini dibantu oleh program computer SPSS Windows release 22.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan apabila variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terkait (dependen). Dalam hal ini rumus regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (kinerja)

a = Nilai minimum (Intercept)

b = koefisien regresi

X = variabel independen (motivasi)

Untuk memudahkan penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu program SPSS Windows release 20.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinas digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi product moment

Untuk mendapatkan kemudahan dalam menghitung koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikansinya peneliti akan menggunakan jasa computer berupasoftware dengan program SPSS (Statistical Product And Service Solution) windows version 22.

7. Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujianya :

1. Menentukan formulasi H0 dan H1

H0 : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

H1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

2. Level of signifikan ($\alpha=0,5$)

Sampel n=jumlah sampel

t tabel = $t(\alpha/ 2, n-k)$

3. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol.

4. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:

- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan yang signifikan atau variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen secara spesifik.

- H_1 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan atau variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen secara statistik.

2.2.5 Teknik Sampling

Populasi adalah semua unit analisis yang diinginkan dan diteliti dalam suatu penelitian baik lembaga atau instansi/organisasi maupun dalam wujud manusia. Sugiyono (2014) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi yang berjumlah 81 orang.

Arikunto (2002:111) mengatakan bahwa " Sampel penelitian adalah bagian dari populasi" Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagian sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan

teknik pengambilan sampel, Arikunto (2002:111) mengemukakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua. Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi, jumlah subjek sampel yang akan diteliti berjumlah 81 orang sehingga seluruhnya akan dijadikan subjek sampel penelitian.

2.2.6 Operasional Variabel

Defenisi operasional variable merupakan penjelasan dari variable-variabel yang sudah diidentifikasi, maka diperlukan defenisi operasional dari masing-masing variable tersebut. Operasionalisasi variable diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variable-variable yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukann secara benar. Dalam hal ini, terdapat pengaruh antara dua variable, yaitu antara variable X dan Y. jika variable Y dipengaruhi oleh variable X maka variable Y dinamakan variable terikat (dependen) dan X adalah variable bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen (terikat) adalah kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi yang disimbolkan dengan Y, sedangkan variable independen (bebas) adalah Motivasi yang disimbolkan dengan X. adapun defenisi masing-masing variabel diatas adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2
Operasional Variabel Motivasi dan Kinerja

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi karyawan kantor Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi	Motivasi adalah suatu perangsang kegiatan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang (Abraham Maslow dalam buku hariandja 2010:325)	Kebutuhan Fisiologis	1.Sandang 2.Pangan 3.Papan
		Kebutuhan Rasa Aman	4.Jaminan Rasa Aman Saat Bekerja 5.Alat-Alat Keselamatan 6.Jaminan Kesehatandan Asuransi
		Kebutuhan Sosial	7.Adanya Sarana Pendukung Karyawan Untuk Bersosialisasi 8.Lingkungan Dan Suasana Sudah Mendukung Pekerjaan 9.saling menghormati rekan kerja
		Kebutuhan Pengakuan	10.adanya penghargaan atas pekerjaan 11.promosi jabatan 12. penghormatan atas pekerjaan
		kebutuhan akan aktualisasi diri	13. mengembangkan ide dan potensi diri dan keterampilan 14. perasaan bangga 15. kesempatan berkreasi
Kinerja Karyawan Kantor Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi	Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai karyawan dari tingkah laku kerjaannya dalam melaksanakan aktifitas kerja pada kantor Kantor	Hasil kerja	16. Kualitas 17.kuantitas 18.pengawasan
		7. Pengetahuan pekerjaan	19. Bekerja sesuai dengan pengetahuan 20. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan standar organisasi

Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi	8. Inisiatif	21. inisiatif 22. Tidak selalu bergantung pada atasan
	9. Kecekatan mental	23. kemampuan dan kecepatan 24. cara kerja
	10. Sikap	25. semangat kerja 26. Sikap positif
	11. Disiplin waktu dan absensi	27. ketepatan waktu 28. kehadiran



BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan.

Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp 9,2 triliun dan modal disetor Rp 3,8 triliun. Beberapa bulan setelah didirikan, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 Oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit program.

3.2 Visi dan Misi PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)

Visi PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) adalah “Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK) yang berlandaskan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) atau Tata Kelola Perusahaan yang Baik”.

Untuk mewujudkan visi sebagaimana yang telah diterapkan, PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) menetapkan misi yaitu:

- Menjalankan berbagai upaya, yang terkait dengan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis UMKMK.

- Membantu pelaku UMKMK untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan UMKMK kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- Meningkatkan kreatifitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan sektor UMKMK.

3.3 Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang

KKU

A. Tugas pokok KKU adalah:

1. Mengelola pembiayaan unit ULaMM.
2. Menjaga kualitas pembiayaan bisnis di unit agar tidak menjadi portofolio bermasalah.

3. Memastikan aktivitas operasional di unit.

B. Tanggung jawab K KU adalah:

1. Menyusun strategi dan program kerja di unit untuk mencapai target.

2. Mengelola pelaksanaan verifikasi dan pengajuan proposal pembiayaan dapat berjalan sesuai ketentuan.

3. Mengelola pelaksanaan penanganan pembiayaan bermasalah secara efektif sesuai ketentuan.

4. Memastikan aktifitas operasional, keuangan dan administrasi harian unit dapat berjalan efektif sesuai ketentuan.

5. Melakukan koordinasi, monitoring dan evaluasi terhadap seluruh aktivitas pembiayaan bisnis dan operasional harian unit.

6. Pelaksanaan pembinaan seluruh staf ULaMM dibawah koordinasinya untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin dalam rangka pencapaian target perusahaan.

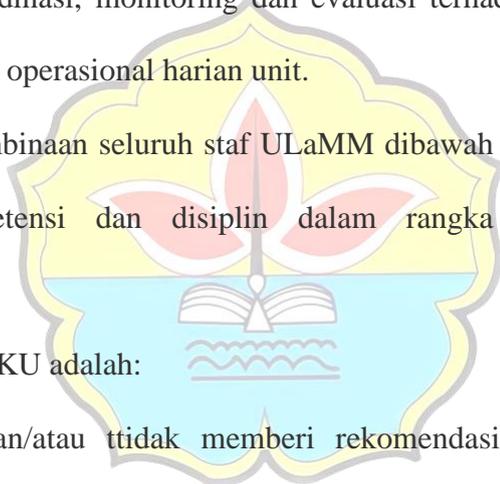
C. Wewenang K KU adalah:

1. Memutuskan dan/atau tidak memberi rekomendasi terhadap pengajuan pembiayaan ULaMM sesuai batas kewenangan yang dimilikinya.

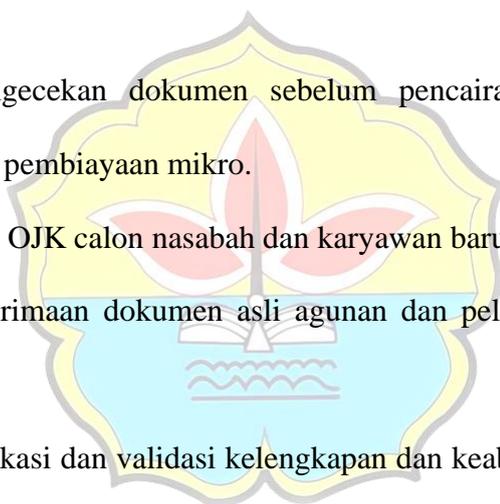
2. Menandatangani atau memberikan rekomendasi dokumen-dokumen / surat-surat lain terkait dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan sesuai dengan kewenangannya.

Operasional Cabang

A. Tugas pokok Operasional Cabang adalah:



1. Memenuhi pencapaian target operasional cabang baik kuantitas maupun kualitas.
2. Menerima proposal ULaMM yang sudah disetujui untuk kemudian dilakukan penyimpanan.
3. Melakukan penyimpanan dokumen-dokumen persetujuan komite.
4. Enyiapkan laporan konsolidasi ULaMM dibawah koordinasinya secara berkala (realisaai dan kolektibilitas pembiayaan, daftar tunggakan dan pembiayaan bermasalah, pembiayaan yang akan jatuh tempo, daftar akta / dokumen pengikatan pembiayaan yang masih proses dan laporan lainnya sesuai ketentuan perusahaan).
5. Melakukan pengecekan dokumen sebelum pencairan sesuai ketentuan kelengkapan dokumen pembiayaan mikro.
6. Melakukan SLIK OJK calon nasabah dan karyawan baru.
7. Melakukan penerimaan dokumen asli agunan dan pelepasan/ pengeluaran agunan.
8. Melakukan verifikasi dan validasi kelengkapan dan keabsahan dokumen asli agunan yang diterima.
9. Melakukan penyimpanan dokumen asli jaminan dicabang dan memastikan pengembalian dokumen asli yang masih tersimpan di unit.
10. Melakukan tindaklanjut terhadap dokumen asli yang masih diproses di notaris.
11. Melakukan tindak lanjut terhadap dokumen asli jaminan yang dipinjam oleh unit.



12. Melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan dokumen pengajuan pengeluaran jaminan karena pelunasan.
13. Melakukan monitoring dan stock opname jaminan secara rutin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
14. Melakukan monitoring dan update jaminan di system.
15. Melakukan pengelolaan administrasi kerjasama asuransi kredit atau asuransi jiwa kredit.
16. Melakukan monitoring atas transaksi-transaksi ULaMM.
17. Melakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen pembiayaan/file kredit secara berkala.
18. Melakukan koordinasi dan memberikan bimbingan kepada Keuangan dan Administrasi Mikro (KAM) terkait pengelolaan dokumen, pembukuan/akuntansi keuangan operasional dan administrasi ULaMM.
19. Melakukan pencetakan lembar tagihan pembiayaan LKMS dan mengelola penyimpanan dokumen pembiayaan LKMS.
20. Melakukan pengimputan pembayaran dan laporan kolektibilitas LKMS.
21. Melakukan permintaan dana pencairan PKBL, penginputan pembiayaan, rekon bank, laporan bulanan.
22. Melaksanakan dan menjaga pelaksanaan aktivitas operasional cabang sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Buku/Pedoman Manual, Surat Keputusan Direksi/Surat Edaran, Sistem Prosedur dan juklak/juknis, serta ketentuan lainnya).

23. Menyampaikan laporan tertulis secara mingguan, bulanan maupun tahunan kepada Kepala Manajer Keuangan dan Operasional ULaMM mengenai status pekerjaan/realisasi target yang telah dicapai.

B. Tanggung jawab Operasional Cabang adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan operasional cabang berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Bertanggung jawab terhadap tersedianya laporan mingguan, bulanan maupun tahunan mengenai target yang telah tercapai operasional cabang.

C. Wewenang operasional cabang adalah “Berwenang dalam memberikan masukan terkait pengelolaan kegiatan operasional di cabang sesuai wewenang yang dimilikinya”.

Remedial Cabang

A. Tugas pokok Remedial Cabang adalah:

1. Menyusun rencana kerja dan mendukung pelaksanaan tugas-tugas Manajer Remedial dalam pencapaian target penyelesaian pembiayaan bermasalah dengan kolektibilitas 3,4,5 dan Recovery Write Off.

2. Melakukan koordinasi secara insentif dengan Manajer Remedial, Pemimpin Cabang ULaMM, Divisi Remedial dan Pihak Eksternal dalam melakukan penyelesaian pembiayaan bermasalah melalui Phaseout Strategy kol 3,4 dan 5 serta pengembalian pembiayaan hapus buku (Recovery Write Off) di wilayah kerjanya.

3. Mendukung aktivitas Kantor Cabang ULaMM dalam melakukan penjualan agunan bermasalah baik secara sukarela, maupun melalui lelang KPKNL,

termasuk melakukan pendaftaran lelang, bersama dengan PIC Kantor Cabang yang ditunjuk.

4. Melakukan upaya-upaya pemasaran untuk objek agunan yang akan dijual atau di lelang, bersama-sama dengan Unit ULaMM terkait.

5. Melakukan kunjungan pada nasabah-nasabah dengan kol 3,4 dan 5 untuk melakukan langkah-langkah penyelesaian pembiayaan bermasalah baik dengan cara collection, pelunasan bertahap, penebusan agunan, dan/atau Phaseout strategy.

6. Melakukan koordinasi yang baik dan efektif dengan Pejabat Lelang KPKNL dan/atau DJKN setempat, serta pihak-pihak penyedia jasa pendukung untuk terlaksananya lelang.

B. Tanggung jawab Remedial Cabang adalah:

1. Terlaksananya pencapaian target penyelesaian pembiayaan bermasalah melalui collection, pelunasan bertahap, dan *Phaseout Strategy* kol 3, 4 dan 5 serta pengembalian pembiayaan hapus buku (*Recovery write off*) di Kantor Cabang.

2. Tersedianya dokumen-dokumen untuk terlaksananya penjualan asset/ agunan bermasalah antara lain tetapi tidak terbatas pada memo penyelesaian pembiayaan bermasalah melalui *Phaseout strategy*, yang kelengkapan pemberkasan lelang.

3. Terdaftaranya agunan-agunan yang akan dilelang pada KPKNL setempat sampai dengan terlaksananya lelang.

4. Tersedianya bentuk-bentuk promosi agunan yang akan dijual atau lelang seperti spanduk, pamlet, brosure, iklan media masa, dan bentuk promosi lainnya yang diperbolehkan dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

5. Tersedianya laporan Monitoring pelaksanaan *Phaseout strategy* di Kantor Cabang, Laporan Rencana dan Realisasi Lelang, serta laporan lainnya yang dibutuhkan Pemimpin Cabang dan Divisi Remedial.

6. Terjadinya kerjasama yang baik dan efektif dengan pejabat dan pihak-pihak yang terkait dalam melaksanakan penjualan asset bermasalah, antara lain tetapi tidak terbatas pada KPKNL/DJKN, Kejaksaan, Notaris, Perusahaan Jasa Penilai (KJPP), Balai Lelang Swasta, Broker, dan Jasa Property lainnya.

C. Wewenang Remedial Cabang adalah:

1. Memberikan usulan/rekomendasi agar fungsi dan seluruh aktifitas penyelesaian pembiayaan bermasalah kol 3, 4 dan 5 serta pengembalian pembiayaan hapus buku (*Recovery write off*) Divisi Remedial dapat berjalan efisien dan efektif sesuai ketentuan dan kebijakan yang berlaku.

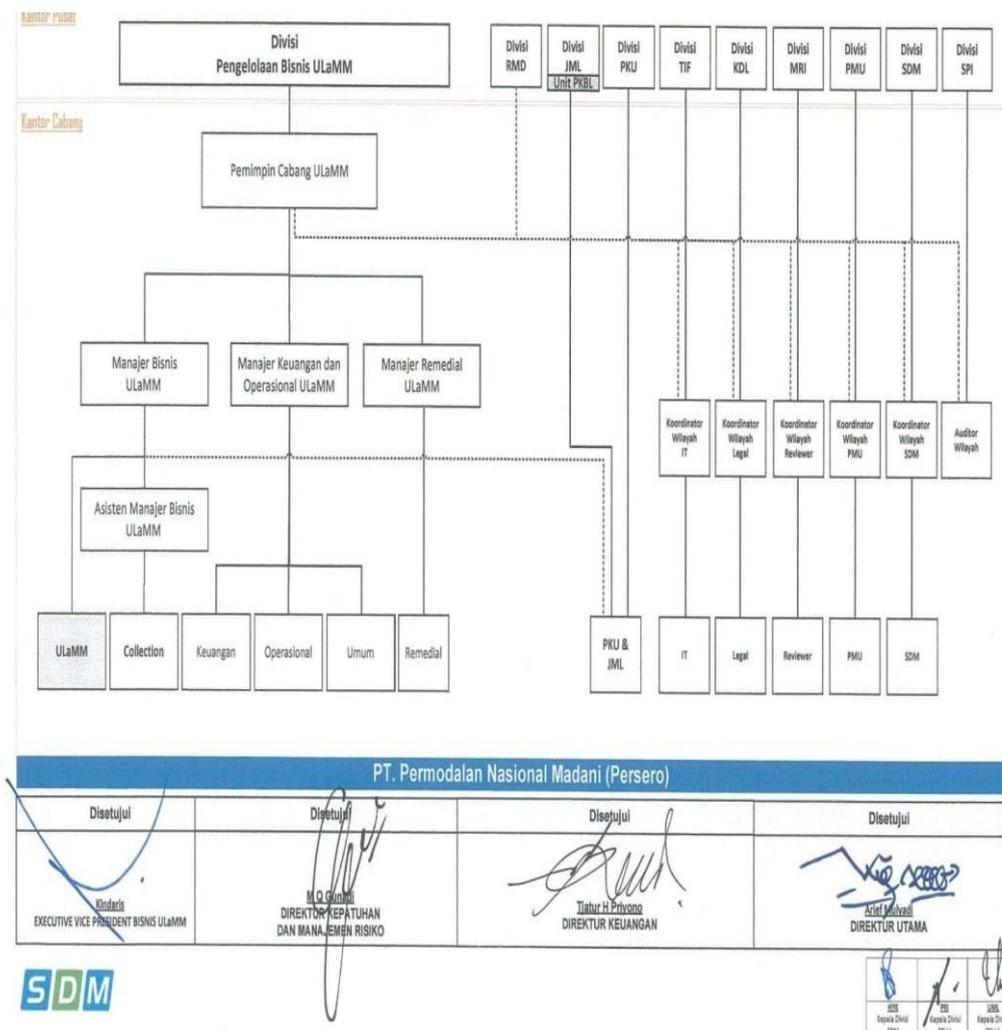
2. Membantu Manajer Remedial dalam melaksanakan kewenangan lainnya sesuai ketentuan perusahaan.

3.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi pada tahun 2021 dapat dilihat pada lampiran.

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)



Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mendeskripsikan karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan senioritas. Karakteristik responden penelitian ini diuraikan di bawah ini.

4.1.1.1 Usia

Hasil survei dibagikan kepada 81 karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi menunjukkan usia responden dari Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
20-30	51	63
31-40	22	27,2
41-50	7	8,6
>50	1	1,2
Jumlah	81	100

Sumber: Data hasil survei tahun 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi didominasi oleh pekerja usia 27-30 dengan 39,5% dari seluruh pekerja.

4.1.1.2 Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	75,3
2	Perempuan	20	24,7
	Jumlah	81	100

Sumber: Data hasil survei tahun 2021

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Anak usaha Permodalan Nasional Madani (PNM) Jambi itu didominasi oleh 61 pegawai laki-laki dengan porsi 75,3 persen.

4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA Sederajat	23	28,4
3	DIII	15	18,6
4	S1	36	44,4
5	S2	7	8,6
	Jumlah	81	100

Sumber: Data hasil survei tahun 2021

Dari Tabel 4.3 diatas, PT.Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Jambi didominasi oleh 36 pegawai dengan tingkat pendidikan dasar dengan persentase 44,4% dari total.

4.1.1.4 Masa Kerja

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	0-10	56	69,1
2	11-20	16	19,8
3	21-30	8	9,9
4	>30	1	1,2
	Jumlah	81	100

Sumber: Data hasil survei tahun 2021

Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi didominasi karyawan berusia 0 hingga 10 tahun dengan persentase 69,1 % dan sisanya bekerja lebih dari 10 tahun, sebanyak 25 orang.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel deskriptif penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan dengan membangun tabel densitas distribusi untuk mengetahui apakah memungkinkan untuk memproses tingkat deteksi dari skor variabel yang diteliti. Melalui 81 Kuisisioner yang sudah disebarakan pada seluruh karyawan PT.

Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi akan dideskripsikan perolehan data mengenai Motivasi Kerja PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

Tabel 4.5
Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja								
No	Indikator	Skor					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	K S	S	SS		
	Kebutuhan Fisiologis							
1	Balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk sandang	0	0	2	48	31	353	Sangat Tinggi
2	Balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk Pangan	0	0	1	47	33	356	Sangat Tinggi
3	Balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk kebutuhan tempat tinggal	0	0	7	59	15	332	Tinggi
	Rata-rata						347	
	Kebutuhan Rasa Aman							
4	Adanya Jaminan Rasa Aman Saat Bekerja	0	0	3	49	29	350	Sangat Tinggi
5	Tersedianya Alat-alat Keselamatan kerja	0	0	8	36	37	353	Sangat Tinggi
6	Adanya Jaminan Kesehatan/Asuransi	0	0	5	41	35	354	Sangat Tinggi
	Rata-rata						352,3	
	KEBUTUHAN SOSIAL							
7	Adanya Sarana Pendukung Karyawan Untuk Bersosialisasi	0	0	3	45	33	354	Sangat Tinggi
8	Lingkungan dan Suasana Sudah Mendukung Pekerjaan	0	0	1	45	35	358	Sangat Tinggi
9	Sesama rekan kerja saling menghormati	0	0	1	46	34	357	Sangat Tinggi
	Rata-rata						356,3	
	KEBUTUHAN PENGAKUAN							
10	Adanya Penghargaan Atas prestasi yang dicapai dalam pekerjaan	0	0	6	44	31	349	Sangat Tinggi
11	Adanya Promosi Jabatan sesuai dengan kemampuan	0	0	0	52	29	353	Sangat Tinggi
12	Perusahaan memberikan penghormatan atas capaian kinerja	0	0	3	48	30	351	Sangat Tinggi
	Rata-rata						351	
	KEBUTUHAN AKAN							

AKTUALITAS DIRI								
13	Adanya Kesempatan Untuk Mengembangkan Ide dan Potensi Diri Serta Keterampilan	0	0	4	42	35	355	Sangat Tinggi
14	Perhatian dan dukungan dari Perusahaan membuat bangga dalam bekerja	0	0	4	44	33	353	Sangat Tinggi
15	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	7	44	30	347	Sangat Tinggi
Rata-rata							351,6	

Sumber: Hasil kuisioner tahun 2022

Dari Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa motivasi kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi yang dapat dilihat pada setiap skor item pernyataan indikator rata-rata karyawan menyatakan sangat tinggi.

Perolehan skor tertinggi yaitu pada indikator lingkungan dan suasana sudah mendukung pekerjaan dimana pernyataan untuk item ini menggambarkan bahwa karyawan nyaman dan termotivasi untuk bekerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi dikarenakan adanya lingkungan kerja dan suasana yang mendukung.

Sedangkan jawaban paling rendah berkaitan dengan balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk kebutuhan tempat tinggal berdasarkan dari jawaban disimpulkan masih ada karyawan yang belum bisa memiliki tempat tinggal atas kepemilikan sendiri dari gaji yang diterima sebagai balas jasa.

Tabel 4.6
Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN								
No	Indikator	Skor					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
HASIL KERJA								
1	Karyawan mampu mencapai kuantitas yang diharapkan	0	0	7	49	25	342	Sangat Tinggi
2	Karyawan mampu mencapai kualitas yang diharapkan	0	0	4	41	36	356	Sangat Tinggi
3	Tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal	0	0	2	56	23	345	Sangat Tinggi
Rata-rata							247,6	
PENGETAHUAN PEKERJAAN								
4	Pengetahuan yang dimiliki Karyawan sesuai dengan pekerjaanya	0	0	3	58	20	341	Sangat Tinggi
5	Pengetahuan yang dimiliki Karyawan sesuai standar organisasi	0	0	2	62	17	339	Tinggi
Rata-rata							226,6	
INISIATIF								
6	Pegawai mampu menggunakan inisiatifnya dalam tugas dan pekerjaan	0	0	2	57	22	344	Sangat Tinggi
7	Karyawan mampu menangani masalah-masalah pekerjaan yang timbul	0	0	4	67	10	330	Tinggi
Rata-rata							337	
KECEKATAN MENTAL								
8	Karyawan memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja	0	0	8	57	16	332	Tinggi
9	Karyawan dapat menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi yang ada	0	0	6	56	19	337	Tinggi

	Rata-rata						350,5	
	SIKAP							
10	Karyawan memiliki semangat kerja	0	0	1	60	20	343	Sangat Tinggi
11	Karyawan memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaannya	0	0	2	56	23	345	Sangat Tinggi
	Rata-rata						515,5	
	DISIPLIN WAKTU DAN ABSENSI							
12	Karyawan bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan	0	0	5	56	20	339	Tinggi
13	Tingkat kehadiran Karyawan sudah maksimal	0	0	2	60	19	341	Sangat Tinggi
	Rata-rata						509,5	

Sumber: Hasil kuisioner tahun 2022

Dari tabel 4.6 diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban kinerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi. Jawaban tertinggi berkaitan dengan karyawan mampu mencapai kualitas yang diharapkan yang mana hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan realisasi penilaian kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memiliki tingkat realisasi yang tinggi dan mencapai target dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan karyawan mampu menangani masalah-masalah pekerjaan yang timbul yang mana kemampuan menyelesaikan pekerjaana sesuai dengan perintah atasan dan kemampuan menyelesaikan masalah di tempat kerja memiliki gambaran karyawan terkadang harus masih bersama- sama menyelesaikan kendala atau masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Melalui 81 kuesioner yang dikirimkan ke PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi menjelaskan pengumpulan data motivasi dan kinerja kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

4.1.3 Rangkuman Gambaran Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.7
Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Kebutuhan fisiologis	347	Sangat Tinggi
Kebutuhan Rasa Aman	352,3	Sangat Tinggi
Kebutuhan Sosial	356,3	Sangat Tinggi
Kebutuhan Pengakuan	351	Sangat Tinggi
Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri	351,6	Sangat Tinggi
Jumlah	1758,2	
Rata-rata	351,64	Sangat Tinggi

Sumber: Data survei penelitian (data diolah 2022)

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 351,64 yang masuk dalam kategori motivasi kerja, menunjukkan tingkat employee engagement yang sangat tinggi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 4.8 Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Hasil kerja	247,6	Sangat Tinggi
Pengetahuan pekerjaan	226,6	Tinggi
Inisiatif	337	Tinggi
Kecekatan mental	350,5	Sangat Tinggi
Sikap	515,5	Sangat Tinggi
Disiplin Waktu dan Absensi	509,5	Sangat Tinggi
Jumlah	2186,7	
Rata-rata	728,9	Sangat Tinggi

Sumber: Data survei penelitian (data diolah 2022)

Dari Tabel 4.8 di atas dapat diketahui rata-rata keseluruhan variabel kinerja PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki skor rata-rata keseluruhan sebesar 728,9 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dapat dilihat bahwa penilaian kinerja PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi dan berdampak sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.1.4 Uji Validitas

Validitas mengacu pada apakah objek pernyataan alat ukur itu akurat mengukur apa yang diukur. Validitas data penelitian ditentukan oleh metode pengukuran yang akurat. Suatu instrumen dianggap valid jika dapat mengukur konstruk seperti yang diharapkan oleh peneliti (Indriato dan Supomo,2014).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment. Pengujian validitas dilakukan pada komputer dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 22. Dalam uji validitas penelitian ini dilakukan terhadap 81 responden pada taraf $\alpha = 0,05$. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Status
Motivasi Kerja	Pernyataan-1	0.548	0,2565	Valid
	Pernyataan-2	0.598	0,2565	Valid
	Pernyataan-3	0.344	0,2565	Valid
	Pernyataan-4	0.365	0,2565	Valid
	Pernyataan-5	0.374	0,2565	Valid
	Pernyataan-6	0.706	0,2565	Valid
	Pernyataan-7	0.504	0,2565	Valid
	Pernyataan-8	0.495	0,2565	Valid
	Pernyataan-9	0.588	0,2565	Valid
	Pernyataan-10	0.386	0,2565	Valid
	Pernyataan- 11	0.235	0,2565	Valid
	Pernyataan- 12	0.398	0,2565	Valid
	Pernyataan- 13	0.331	0,2565	Valid
	Pernyataan- 14	0.374	0,2565	Valid
	Pernyataan- 15	0.684	0,2565	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan-1	0.645	0,2565	Valid
	Pernyataan-2	0.584	0,2565	Valid
	Pernyataan-3	0.668	0,2565	Valid
	Pernyataan-4	0.476	0,2565	Valid
	Pernyataan-5	0.649	0,2565	Valid
	Pernyataan-6	0.562	0,2565	Valid
	Pernyataan-7	0.303	0,2565	Valid
	Pernyataan-8	0.472	0,2565	Valid
	Pernyataan-9	0.730	0,2565	Valid
	Pernyataan-10	0.677	0,2565	Valid
	Pernyataan- 11	0.607	0,2565	Valid
	Pernyataan- 12	0.710	0,2565	Valid
	Pernyataan- 13	0.614	0,2565	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

Dari tabel 4.9 diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada kuisioner motivasi kerja yang berjumlah 15 pernyataan dan kinerja karyawan terdiri dari 13 pernyataan keseluruhan dinyatakan valid karena nilai hitung $> r_{\text{tabel}}$.

4.1.5 Uji Reabilitas

Reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama (Indriato dan Supomo,2014). Pegujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 22. Koofesien Cronbach's Alpha yang umumnya digunakan sebagai persyaratan sebuah alat ukur diatas 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja	81	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan	81	0,894	Reliabel

Sumber: Data yang diolah tahun 2022

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa variabel motivasi kerja alpha cronbach terdiri dari 15 pernyataan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 13 pernyataan diatas 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan di komputer dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.498	6.054		4.212	.000
	MOTIVASI	.449	.093	.478	4.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah SPSS 22

Tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 22 terlihat persamaan regresi yang terbentuk. Persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$Y = 25,498 + 0,449X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai default 25,498 artinya dengan skor kinerja 0, motivasi kerja meningkat sebesar 25,498, koefisien kepuasan kerja 0,449, dan signifikansinya 0,000. Jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas pegawai meningkat sebesar 0,449 satuan.

4.1.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (RSquare) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R² variabel independen maka pengaruhnya terhadap variabel dependen semakin dominan. Koefisien determinasi dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.478 ^a	.229	.219	3.84869	.229	23.452	1	79	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah SPSS 22

Perhitungan di atas menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dapat dilihat dengan menggunakan koefisien determinasi (R) sebesar 0,478 yang berarti bahwa variabel bebas berupa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat menurut Dari 22,9 persen kinerja pegawai, sisanya 77,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.8 Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji hipotesis dapat Anda lihat pada tabel berikut ini: **Tabel 4.13**

Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.498	6.054		4.212	.000
	MOTIVASI	.449	.093	.478	4.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah SPSS 22

Dari Tabel 4.13 diatas nilai thitung $4,843 \geq$ ttabel 1,66412 berada pada taraf signifikansi 0,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan ada pengaruh positif dan signifikan variabel penjelas (motivasi kerja) artinya Berikan variabel dependen (kinerja karyawan).

4.2 Pembahasan

Dari data yang diolah didapatkan gambaran bahwasanya motivasi kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi secara keseluruhan terbilang sangat tinggi dan nilai tertinggi terdapat pada indikator lingkungan dan suasana sudah mendukung pekerjaan dimana pernyataan untuk item ini menggambarkan bahwa karyawan nyaman dan termotivasi untuk bekerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi dikarenakan adanya lingkungan kerja dan suasana yang mendukung.

Sedangkan jawaban paling rendah berkaitan dengan balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk kebutuhan tempat tinggal berdasarkan dari jawaban disimpulkan masih ada karyawan yang belum bisa memiliki tempat tinggal atas kepemilikan sendiri dari gaji yang diterima sebagai balas jasa.

Gambaran kinerja karyawan didapatkan gambaran secara rata-rata keseluruhan juga sangat tinggi, dimana indikator tertinggi yaitu berkaitan dengan karyawan mampu mencapai kualitas yang diharapkan yang mana hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan realisasi penilaian kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memiliki tingkat realisasi yang tinggi dan mencapai target dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan karyawan mampu menangani masalah-masalah pekerjaan yang timbul yang mana kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan dan kemampuan menyelesaikan masalah di tempat kerja memiliki gambaran karyawan terkadang harus masih bersama-sama menyelesaikan kendala atau masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Secara umum motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi rata-rata berada pada kategori “sangat tinggi”, menunjukkan motivasi kerja yang sangat tinggi di tempat kerja.

2. Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Jambi berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaannya dan mencapai kinerja yang sangat tinggi.

3. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dimana hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai koefisien sebesar 22,9%.

5.2 Saran

Bagi Pihak PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk secara keseluruhan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang sudah baik agar dapat dipertahankan dan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

2. Agar seluruh karyawan dapat bekerja sama lebih baik lagi karena indikator karyawan mampu menangani masalah pekerjaan yang timbul memiliki nilai terendah dari keseluruhan penilaian indikator yang diajukan sehingga masalah yang ditimbulkan dalam pekerjaan semakin minim.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Penerbit PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak KeEnam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Husein, Umar. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Intan Sejati, Klaten.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2* BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. ANDI OFFSET
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suyonto Danang. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama. Bandung.

Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.

Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Wirawan. 2012. “*Budaya dan Iklim Organisasi*”. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.



Lampiran1. Kuisisioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISISIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Kepala Perusahaan dan Karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM)
Cabang Jambi

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi, maka saya selaku Peneliti mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan dapat memberikan jawaban atas pernyataan yang saya lampirkan, sehingga penelitian yang sedang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun skripsi. Maka dari itu, semua jawaban dijaga kerahasiaanya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuisisioner yang saya sediaka saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Yogi Sardi

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Masa Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah Identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif
3. Berilah tanda (√) dibawah salah satu kode huruf (STS,TS,KS,S,SS) pada pernyataan

Alternatif jawaban adalah:

1. Sangat Tidak Setuju, diberi bobot 1
2. Tidak Setuju, diberi bobot nilai 2
3. Kurang Setuju, diberi bobot nilai 3
4. Setuju, diberi bobot nilai 4
5. Sangat Setuju, diberi bobot nilai 5



PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN

Atasan yang menilai :
 Bawahan yang dinilai :
 Jabatan bawahan :

No	Pernyataan	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
	HASIL KERJA					
1	Karyawan mampu mencapai kuantitas yang diharapkan					
2	Karyawan mampu mencapai kualitas yang diharapkan					
3	Tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal					
	PENGETAHUAN PEKERJAAN					
4	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya					
5	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan standar organisasi					
	INISIATIF					
6	Karyawan mampu menggunakan inisiatifnya dalam tugas dan pekerjaan					
7	Karyawan mampu menangani masalah-masalah pekerjaan yang timbul					
	KECEKATAN MENTAL					
8	Karyawan memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja					
9	Karyawan dapat menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi yang ada					
	SIKAP					
10	Karyawan memiliki semangat kerja					
11	Karyawan memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaannya					
	DISIPLIN WAKTU DAN ABSENSI					
12	Karyawan bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan					
13	Tingkat kehadiran karyawan sudah maksimal					

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KARYAWAN

Nama yang menilai :

Jabatan :

No	Pernyataan	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
	KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1	Balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk sandang					
2	Balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk Pangan					
3	Balas jasa yang diterima sudah memenuhi kebutuhan untuk kebutuhan tempat tinggal					
	KEBUTUHAN RASA AMAN					
4	Adanya Jaminan Rasa Aman Saat Bekerja					
5	Tersedianya Alat-alat Keselamatan kerja					
6	Adanya Jaminan Kesehatan/Asuransi					
	KEBUTUHAN SOSIAL					
7	Adanya Sarana Pendukung Karyawan Untuk Bersosialisasi					
8	Lingkungan dan Suasana Sudah Mendukung Pekerjaan					
9	Sesama rekan kerja saling menghormati					
	KEBUTUHAN PENGAKUAN					
10	Adanya Penghargaan Atas prestasi yang dicapai dalam pekerjaan					
11	Adanya Promosi Jabatan sesuai dengan kemampuan					
12	Perusahaan memberikan penghormatan atas capaian kinerja					
	KEBUTUHAN AKAN AKTUALITAS DIRI					
13	Adanya Kesempatan Untuk Mengembangkan Ide dan Potensi Diri Serta Keterampilan					
14	Perhatian dan dukungan dari Perusahaan membuat bangga dalam bekerja					
15	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

MOTIVASI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

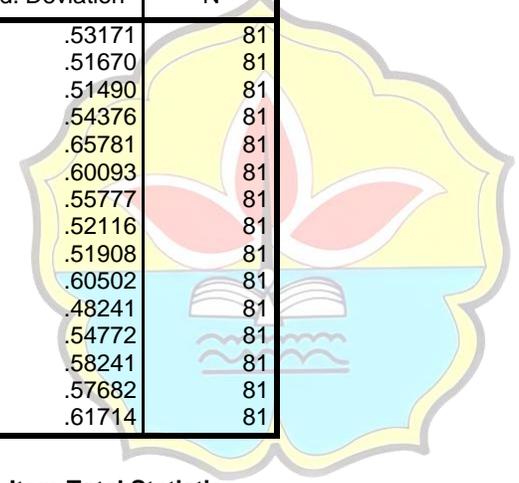
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI1	4.3580	.53171	81
MOTIVASI2	4.3951	.51670	81
MOTIVASI3	4.0988	.51490	81
MOTIVASI4	4.3210	.54376	81
MOTIVASI5	4.3580	.65781	81
MOTIVASI6	4.3704	.60093	81
MOTIVASI7	4.3704	.55777	81
MOTIVASI8	4.4198	.52116	81
MOTIVASI9	4.4074	.51908	81
MOTIVASI10	4.3086	.60502	81
MOTIVASI11	4.3580	.48241	81
MOTIVASI12	4.3333	.54772	81
MOTIVASI13	4.3827	.58241	81
MOTIVASI14	4.3580	.57682	81
MOTIVASI15	4.2840	.61714	81



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI1	60.7654	18.732	.548	.823
MOTIVASI2	60.7284	18.600	.598	.820
MOTIVASI3	61.0247	19.699	.344	.834
MOTIVASI4	60.8025	19.485	.365	.833
MOTIVASI5	60.7654	18.957	.374	.834
MOTIVASI6	60.7531	17.613	.706	.811
MOTIVASI7	60.7531	18.788	.504	.825
MOTIVASI8	60.7037	19.011	.495	.826
MOTIVASI9	60.7160	18.631	.588	.820
MOTIVASI10	60.8148	19.128	.386	.832
MOTIVASI11	60.7654	20.282	.235	.839
MOTIVASI12	60.7901	19.318	.398	.831
MOTIVASI13	60.7407	19.494	.331	.836
MOTIVASI14	60.7654	19.307	.374	.833
MOTIVASI15	60.8395	17.611	.684	.812

KINERJA Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA1	4.2222	.59161	81
KINERJA2	4.3951	.58479	81
KINERJA3	4.2593	.49441	81
KINERJA4	4.2099	.49285	81
KINERJA5	4.1852	.45031	81
KINERJA6	4.2469	.48813	81
KINERJA7	4.0741	.41164	81
KINERJA8	4.0988	.53863	81
KINERJA9	4.1605	.53518	81
KINERJA10	4.2346	.45474	81
KINERJA11	4.2593	.49441	81
KINERJA12	4.1852	.52705	81
KINERJA13	4.2099	.46680	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA1	50.5185	15.603	.645	.884
KINERJA2	50.3457	15.904	.584	.887
KINERJA3	50.4815	16.078	.668	.883
KINERJA4	50.5309	16.802	.476	.892
KINERJA5	50.5556	16.400	.649	.884
KINERJA6	50.4938	16.503	.562	.888
KINERJA7	50.6667	17.750	.303	.898
KINERJA8	50.6420	16.608	.472	.892
KINERJA9	50.5802	15.597	.730	.879
KINERJA10	50.5062	16.278	.677	.883
KINERJA11	50.4815	16.303	.607	.886
KINERJA12	50.5556	15.725	.710	.880
KINERJA13	50.5309	16.427	.614	.885

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Regression

[DataSet0]

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.478 ^a	.229	.219	3.84869	.229	23.452	1	79	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.375	1	347.375	23.452	.000 ^b
	Residual	1170.181	79	14.812		
	Total	1517.556	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.498	6.054		4.212	.000
	MOTIVASI	.449	.093	.478	4.843	.000

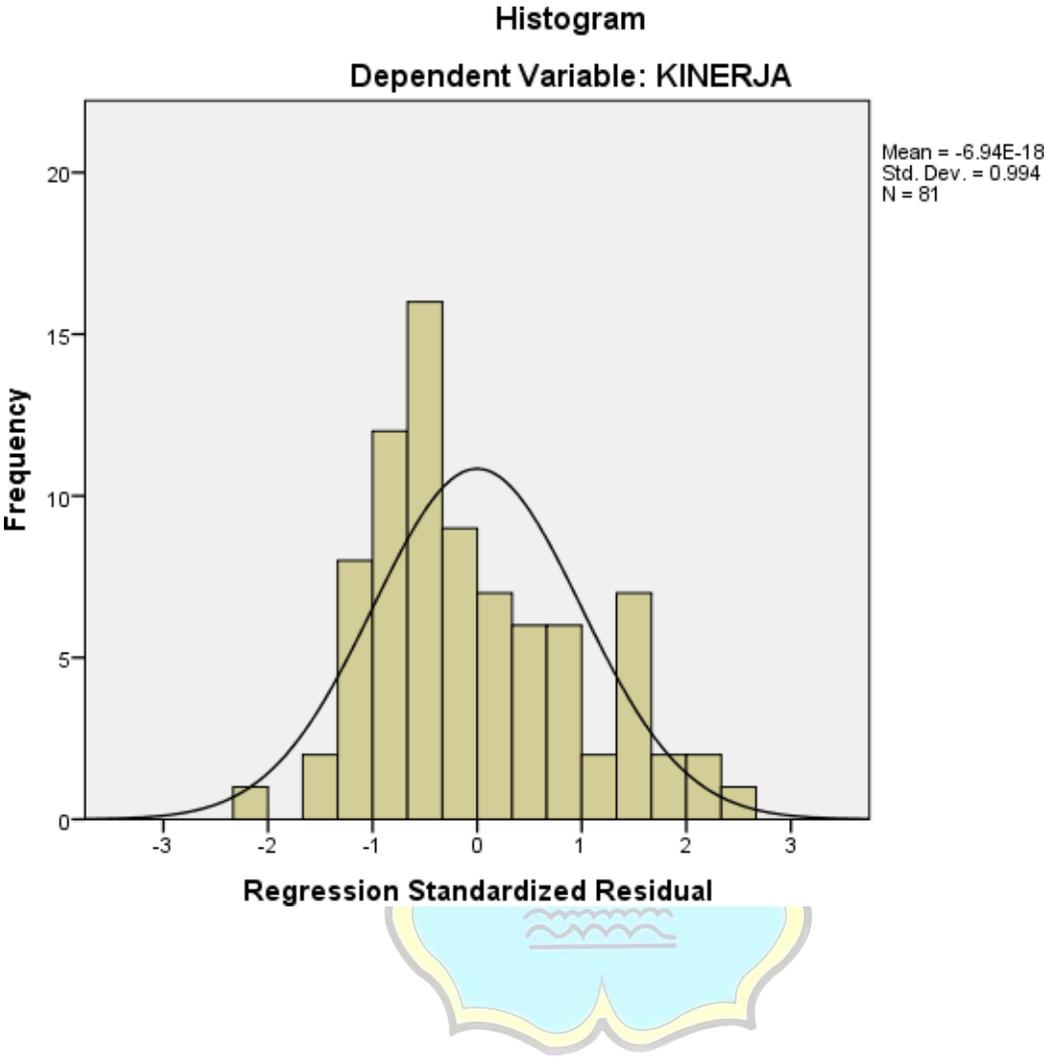
a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50.1949	59.1757	54.7407	2.08379	81
Std. Predicted Value	-2.182	2.128	.000	1.000	81
Standard Error of Predicted Value	.428	1.032	.583	.162	81
Adjusted Predicted Value	50.0552	59.3369	54.7350	2.08059	81
Residual	-7.72667	9.76374	.00000	3.82456	81
Std. Residual	-2.008	2.537	.000	.994	81
Stud. Residual	-2.069	2.554	.001	1.007	81
Deleted Residual	-8.20313	9.89312	.00572	3.92913	81
Stud. Deleted Residual	-2.113	2.649	.005	1.018	81
Mahal. Distance	.001	4.759	.988	1.198	81
Cook's Distance	.000	.132	.014	.022	81
Centered Leverage Value	.000	.059	.012	.015	81

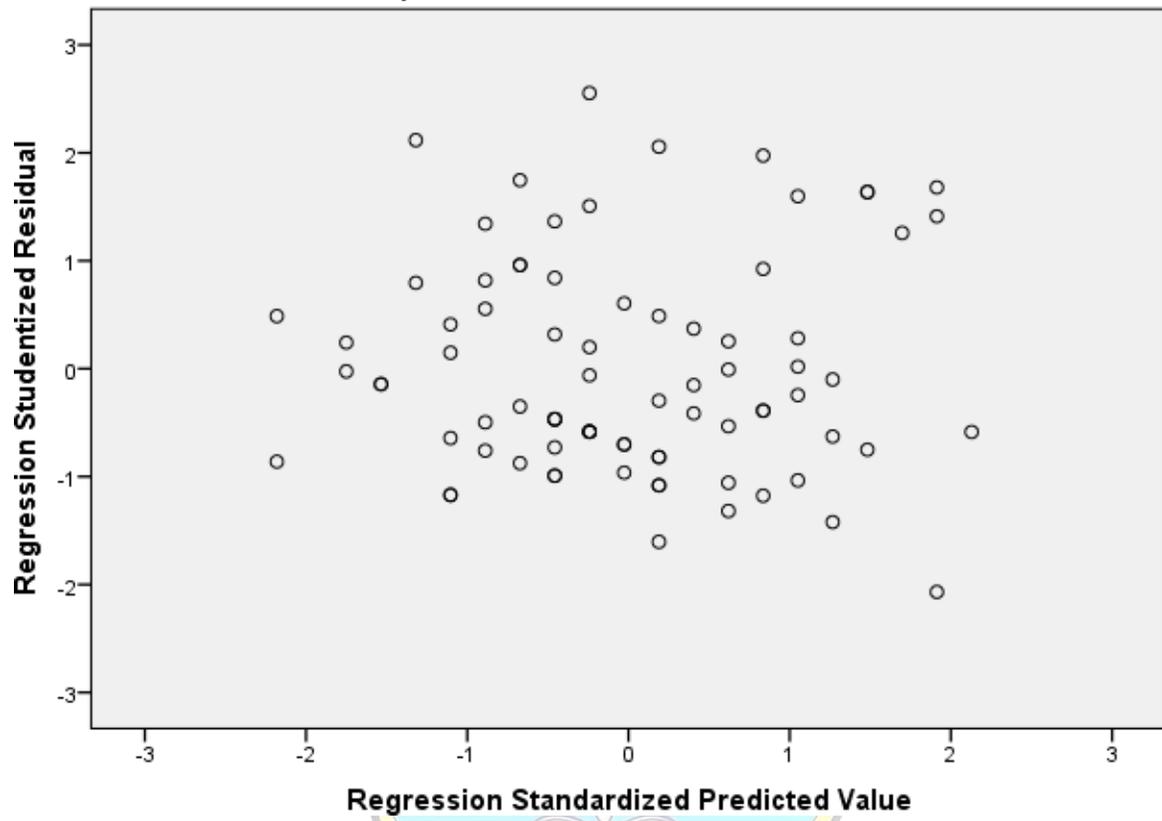
a. Dependent Variable: KINERJA

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA

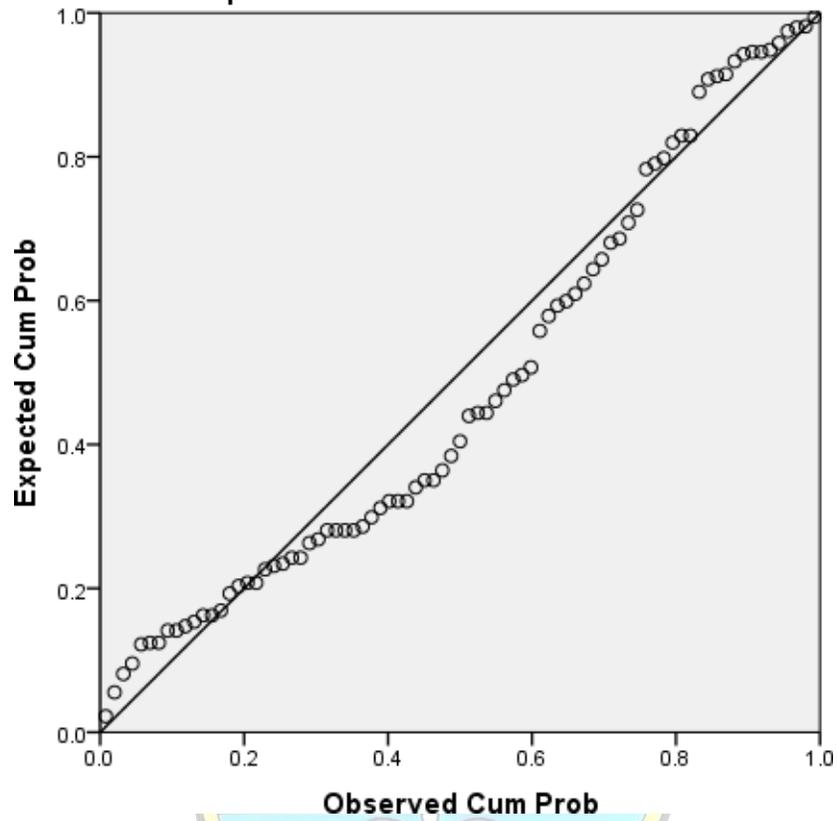


Regression Standardized Predicted Value



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



Responden	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	JUMLAH
KARYAWAN 1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
KARYAWAN 2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70
KARYAWAN 3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	63
KARYAWAN 4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	68
KARYAWAN 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
KARYAWAN 6	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	58
KARYAWAN 7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
KARYAWAN 8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	70
KARYAWAN 9	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	64
KARYAWAN 10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
KARYAWAN 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
KARYAWAN 12	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	62
KARYAWAN 13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	64
KARYAWAN 14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
KARYAWAN 15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	64
KARYAWAN 16	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69
KARYAWAN 17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
KARYAWAN 18	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	70
KARYAWAN 19	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	66
KARYAWAN 20	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	65
KARYAWAN 21	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	68
KARYAWAN 22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	70
KARYAWAN 23	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
KARYAWAN 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
KARYAWAN 25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	61
KARYAWAN 26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
KARYAWAN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
KARYAWAN 28	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
KARYAWAN 29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	63
KARYAWAN 30	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	63
KARYAWAN 31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
KARYAWAN 32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
KARYAWAN 33	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	67
KARYAWAN 34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	72
KARYAWAN 35	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	62
KARYAWAN 36	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	69
KARYAWAN 37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
KARYAWAN 38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
KARYAWAN 39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
KARYAWAN 40	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	63
KARYAWAN 41	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
KARYAWAN 42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
KARYAWAN 43	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	69
KARYAWAN 44	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	63
KARYAWAN 45	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	66
KARYAWAN 46	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
KARYAWAN 47	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
KARYAWAN 48	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	67
KARYAWAN 49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	72
KARYAWAN 50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	71
KARYAWAN 51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	55
KARYAWAN 52	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	69
KARYAWAN 53	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	66
KARYAWAN 54	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	67
KARYAWAN 55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
KARYAWAN 56	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	57
KARYAWAN 57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66
KARYAWAN 58	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68
KARYAWAN 59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	71
KARYAWAN 60	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	66
KARYAWAN 61	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	65
KARYAWAN 62	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68
KARYAWAN 63	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	64
KARYAWAN 64	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
KARYAWAN 65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61
KARYAWAN 66	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	64
KARYAWAN 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
KARYAWAN 68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
KARYAWAN 69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
KARYAWAN 70	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	66
KARYAWAN 71	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	65
KARYAWAN 72	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68
KARYAWAN 73	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	63
KARYAWAN 74	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
KARYAWAN 75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61
KARYAWAN 76	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	63
KARYAWAN 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
KARYAWAN 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
KARYAWAN 79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
KARYAWAN 80	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	69
KARYAWAN 81	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	55
JUMLAH	353	356	332	350	353	354	354	358	357	349	353	351	355	353	347	5275

Responden	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	KIN13	Jumlah
KARYAWAN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	55
KARYAWAN 2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	56
KARYAWAN 3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	57
KARYAWAN 4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
KARYAWAN 5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
KARYAWAN 6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	51
KARYAWAN 7	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	58
KARYAWAN 8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
KARYAWAN 9	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	55
KARYAWAN 11	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	56
KARYAWAN 12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	60
KARYAWAN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
KARYAWAN 15	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
KARYAWAN 17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 18	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	58
KARYAWAN 19	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	49
KARYAWAN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	56
KARYAWAN 22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
KARYAWAN 23	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	57
KARYAWAN 24	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	57
KARYAWAN 25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 26	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	60
KARYAWAN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
KARYAWAN 29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
KARYAWAN 30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	59
KARYAWAN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
KARYAWAN 32	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	57
KARYAWAN 33	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	57
KARYAWAN 34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
KARYAWAN 35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
KARYAWAN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 38	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
KARYAWAN 39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
KARYAWAN 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 41	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	57
KARYAWAN 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 43	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
KARYAWAN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
KARYAWAN 45	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51
KARYAWAN 46	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57
KARYAWAN 47	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	48
KARYAWAN 48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
KARYAWAN 49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
KARYAWAN 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 51	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	47
KARYAWAN 52	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	60
KARYAWAN 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 54	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
KARYAWAN 55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 56	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 59	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
KARYAWAN 60	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	54
KARYAWAN 61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
KARYAWAN 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
KARYAWAN 64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
KARYAWAN 65	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	55
KARYAWAN 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
KARYAWAN 69	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	60
KARYAWAN 70	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
KARYAWAN 71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 72	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	57
KARYAWAN 73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
KARYAWAN 74	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
KARYAWAN 75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
KARYAWAN 76	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51
KARYAWAN 77	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57
KARYAWAN 78	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	48
KARYAWAN 79	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
KARYAWAN 80	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
KARYAWAN 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
JUMLAH	342	356	345	341	339	344	330	332	337	343	345	339	341	4434

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

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