

**PENGARUH MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. BINTANG PINANG  
CEMERLANG KOTA JAMBI**



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

**OLEH**

**Nama : May  
NIM : 1800861201367  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

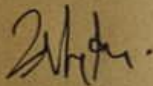
Nama : May  
NIM : 1800861201367  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

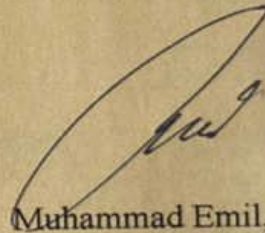
Jambi, 14 Maret 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

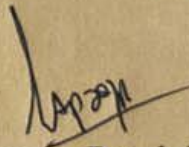


Sakinah AS, SE, MM



Muhammad Emil, SE, MM

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen




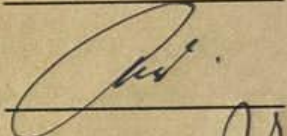
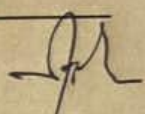
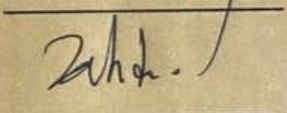
Hana Tamara Putri, SE, MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 19 Desember 2022  
Jam : 14.00-16.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

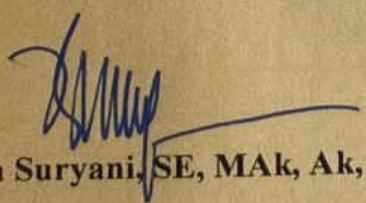
### PANITIA PENGUJI

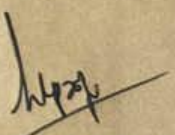
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Said Alamududi, SE, MM	Ketua	
Muhammad Emil, SE, MM	Sekretaris	
Azizah, SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

Ketua Program  
Studi Manajemen

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

  
Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : May  
Nim : 1800861201367  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
DosenPembimbing : 1. Sakinah AS, SE, MM  
2. Muhammad Emil, SE, MM  
JudulSkripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota 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 karya orisinil bukan hasil plagiatisme 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 16 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan



## ABSTRACT

**(MAY / 1800861201367 / 2023 / THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. BINTANG PINANG CEMERLANG JAMBI CITY / SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE, MM / SUPERVISOR II MUHAMMAD EMIL, SE, MM)**

*Work motivation plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work motivation and employee performance, and to find out and analyze the effect of work motivation on employee performance in PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi*

*Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count  $Y = 1,116 + 0,527X + e$ . The test of determination with  $R^2$  of 37,6%. T test by comparison  $t_{count} 3,547 > t_{table} 1,69236$  then  $H_0$  accepted  $H_1$  be. Rejected.*

*To analyze the effect of work motivation on employee performance on PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 35 people respondent.*

*Work Motivation regression coefficient (X) is 0,527, meaning that work motivation (X) has increased by 1%, so employee performance (Y) PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.*

*The coefficient of determination is known from the value of  $R^2 = 0,376$  (37,6%) which means that work motivation (X) is able to explain employee performance (Y) at the PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi that is equal to 37,6% and the remaining 62,4% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 3,547 and the t-table is 1,69236. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison  $t_{count} 3,547 > t_{table} 1,69236$  then  $H_0$  accepted  $H_1$  be. Rejected. Meaning that brand image affect purchasing decisions at PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.*

**Keyword : Work Motivation and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Kenan Purba dan Ibu saya Bunga Ria dan saudara kandung saya Siska Wijaya, Dedy Supriyadi dan Serli Marlina yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Pj. Prof. Dr. Herri, MBA, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Fadil Iskandar, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Atasan beserta Staf PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, 23 Maret 2023

May

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Penelitian .....	8
1.4 Tujuan penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	10
2.1.1 Konsep Ekonomi .....	10
2.1.2 Konsep Manajemen .....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen .....	12
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.6 Konsep Motivasi Kerja.....	20
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	20
2.1.8 Tujuan Motivasi Kerja.....	28
2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja .....	28
2.1.10 Indikator-indikator Motivasi Kerja .....	29
2.1.11 Konsep Kinerja .....	29
2.1.12 Tujuan Kinerja.....	31



2.1.13 Dimensi Kinerja .....	32
2.1.14 Indikator Kinerja .....	36
2.1.15 Kerangka Pemikiran .....	38
2.1.16 Hipotesis Penelitian.....	39
2.2 Metode Penelitian.....	39
2.2.1 Jenis dan Sumber Data .....	40
2.2.2 Metode Pengumpulan Data .....	41
2.2.3 Populasi dan Sampel.....	41
2.2.4 Metode Analisis Data .....	42
2.2.4.1 Alat Analisis .....	42
1. Rentang Skala .....	42
2. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	43
2.2.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $r^2$ ).....	44
2.2.4.3 Uji Hipotesis t.....	45
2.2.5 Operasional Variabel.....	45

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

3.1 Sejarah PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.....	48
3.2 Visi dan Misi PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.....	49
3.3 Struktur Organisasi.....	50
3.4 Uraian Pekerjaan .....	51
3.5 Ruang Lingkup Usaha.....	57

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	58
4.1.1 Karakteristik Responden.....	58
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....	59
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	60
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja .....	65
4.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	69
4.1.4.1 Persamaan Regresi.....	69
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	70
4.1.4.3 Uji Hipotesis t.....	71
4.2 Analisis dan Pembahasan .....	72
4.2.1 Analisis Motivasi Kerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.....	72
4.2.2 Analisis Kinerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	73
4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	74
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	76
5.1 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	3
1.2.	Jumlah Pelanggan PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	5
1.3	Daftar Kehadiran Pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	6
1.4	Data Input Output Kinerja Pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi .....	7
2.1.	Operasional Variabel.....	46
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	58
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	59
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keterikatan.....	61
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Komitmen .....	62
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan .....	63
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Menyerahkan .....	64
4.9.	Rekap Jawaban Indikator Motivasi Kerja.....	64
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Target.....	65
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja .....	66
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waktu Penyelesaian.....	67
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Taat Asas .....	68
4.14	Rekap Jawaban Indikator Kinerja .....	68
4.15	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	69
4.16	Uji Korelasi dan Determinasi.....	70
4.17	Uji t (Parsial).....	71
4.18	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Motivasi Kerja.....	72
4.19	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Kinerja.....	73

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
3.1	Struktur Organisasi .....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian.....	82
2.	Tabulasi Data.....	84
3.	Output SPSS.....	88



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan bentuk utama suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam segala aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan.

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu instansi atau perusahaan serta sekolah untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan kerja para karyawan. Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai PT. Bintang pinang Cemerlang Jambi terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para pegawai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang terdapat pada perusahaan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yaitu dimana setiap pegawai yang mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan maka karyawan tersebut mendapatkan bonus dari perusahaan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Sehingga dengan adanya motivasi kerja ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun jumlah pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi Tahun 2017-2021 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi**  
**Tahun 2017 – 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2017	30	-
2018	31	3,33
2019	33	6,45
2020	34	3,03
2021	35	2,94

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi 2022

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2017 jumlah pegawai berjumlah 30, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 31 pegawai dengan persentase perkembangan (3,33%), kemudian tahun 2019 meningkat mencapai 33 pegawai dengan persentase perkembangan (6,45%), kemudian 2020 meningkat menjadi 34 pegawai dengan persentase perkembangan (3,03%), kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 35 pegawai dengan persentase perkembangan (2,94%).

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi, adalah perusahaan SWASTA yang bergerak dalam bidang usaha ekspor dan impor buah pinang. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi membeli buah dari petani maupun dari para tengkulak yang ada disekitar wilayah jambi. Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi belum maksimal dan masih kurangnya motivasi, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu, kurangnya perhatian atasan yang diberikan kepada bawahan, sebagian



karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurang kerja sama sesama rekan kerja, rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan. Motivasi Kerja adalah merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Oleh karena, itu suatu instansi hendaklah menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai yang telah memberikan kemajuan. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar lebih efektif. Hal ini juga pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah gaji dasar.

Adapun data jumlah pelanggan PT. Bintang Pinang Cemerlang periode 2017-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pelanggan PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi**  
**Periode 2017-2021**

Tahun	Jumlah Pelanggan (Orang)	Perkembangan (%)
2017	480	-
2018	526	8,33
2019	502	(3,84)
2020	540	8
2021	510	(5,55)

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi 2022

Dari keterangan tabel 1.2 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pelanggan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi mengalami fluktuasi, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2017 jumlah pelanggan berjumlah 480, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 526 pelanggan (8,33%), kemudian tahun 2019 menurun mencapai 502 pelanggan (-3,84%), kemudian 2020 meningkat menjadi 540 pelanggan (8%), kemudian tahun 2021 menurun menjadi 510 pelanggan atau sebesar (-5,55%).

Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi pengeluaran insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas dan capaian tugas yang berdasarkan atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat kehadiran yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan Orientasi, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerja Sama.

Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi, adapun daftar kehadiran/absensi Pegawai dapat dilihat dari tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Daftar Kehadiran Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi**  
**Tahun 2017 – 2021**

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir ada Keterangan (Hari)		
	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	S	I	A
2017	30	288	8.241	32	21	58
2018	31	291	8.369	44	18	47
2019	33	299	9.442	28	12	61
2020	34	300	9.520	36	25	53
2021	35	288	9.594	37	23	64
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>1.466</b>	<b>45.166</b>	<b>177</b>	<b>99</b>	<b>283</b>

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi 2022

**Keterangan :**

**S** : Sakit

**I** : Izin

**A** : Alfa

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, maka dapat diketahui daftar kehadiran pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi mengalami fluktuasi, dimana ketidakdisiplinan pegawai terjadi karena kurangnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Uno (2008:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.

Berikut ini adalah data input dan output kinerja tahun 2017 sampai tahun 2021 pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Data Input dan Output Kinerja Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi**  
**Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Input	Output	Target Tetap	Pencapaian
1.	2017	856 Ton	612 Ton	100%	61,2%
2.	2018	753 Ton	457 Ton	100%	45,7%
3.	2019	716 Ton	589 Ton	100%	58,9%
4.	2020	937 Ton	819 Ton	100%	81,9%
5.	2021	853 Ton	627 Ton	100%	62,7%

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas yaitu menunjukkan bahwa data input dan output kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi kerja sehingga capaian kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti antara lain:

1. Jumlah pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambiterus meningkat dari tahun 2017-2021, tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja.
2. Motivasi kerja belum optimal. Berdasarkan data daftar kehadiran pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi mengalami flukutasi, dimana ketidakdisiplinan pegawai terjadi karena kurangnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.
3. Kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambibelum optimal dibuktikan dengan tidak tercapainya target dari data input dan output kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana motivasi kerjadan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Akademis**

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu pihak perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

1. Selain manfaat akademis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pustaka ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

##### 2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu *oikos* (*oikos*) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan *nomos* (*nomos*) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh *Xenophone* (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (dalam 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 di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (dalam Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

### **2.1.2 Konsep Manajemen**

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2017;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia



dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen**

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan

mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daftar, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management*(Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi–asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan–kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## 2. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

## 3. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

## 4. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan

pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

#### **2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan

sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan,pengorganisasian,pelaksanaa dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.15 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja,agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,hubungan kerja,delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 6. Pengembangan

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

### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan

kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

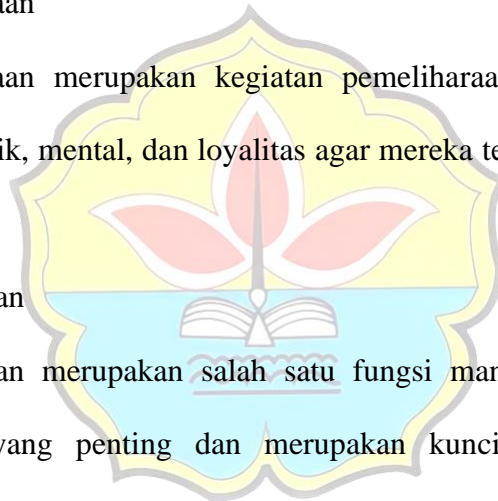
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama dengan organisasi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.





### **2.1.6 Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Uno (2008:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.

Sedangkan Wibowo (2013:110) motivasi adalah kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan yang bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gitosudarmo (2001:111)

### **2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Sunyoto (2013:13) menyebutkan ada tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut :

### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama pembayaran gaji.

### 2. Prestasi kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi

### 3. Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

### 4. Penghargaan

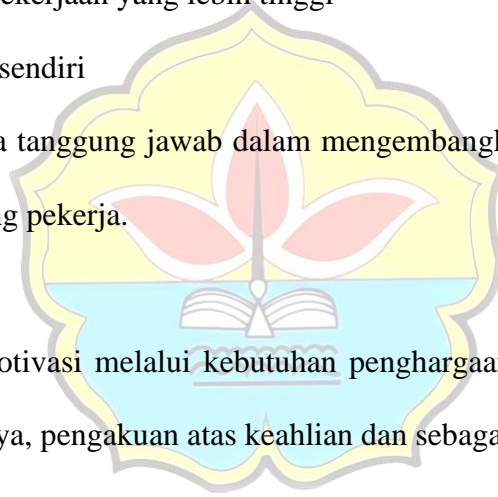
Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

### 5. Tanggung jawab

Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjadi dengan baik.

### 6. Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula.



## 7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Memotivasi pegawai sangat sulit, diantaranya menurut Hasibuan (2011:141) dikarenakan oleh hal-hal berikut ini :

1. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja ?
2. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap dan terampil tetapi prestasi kerjanya rendah saja?
3. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya pegawai bersedia bekerja keras ?

Memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan menstimulasi pegawai melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan. Menurut Triton (2009:162) klasifikasi kebutuhan manusia sebagai berikut :

### 1. Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan dan lain-lain).

### 2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain.

### 3. Kebutuhan pencapaian

Kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan

4. **Kebutuhan pertumbuhan**

Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu.

5. **Kebutuhan pengakuan**

Kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang.

6. **Kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain**

Kebutuhan untuk dapat mengontrol dan mempengaruhi orang lain

Menurut Clelland yang dikutip dari Handoko (2005:261) ada 3 karakteristik kebutuhan penting yang memotivasi seseorang untuk berprestasi yaitu :

1. **Kebutuhan berprestasi**

Tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia menunjukkan tujuan yang wajar dengan mempertimbangkan resiko-resikonya, orang tersebut ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan orang tersebut berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. **Kebutuhan berafiliasi**

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana ia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia melaksanakan tugas-tugasnya lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama.

### 3. Kebutuhan kekuasaan

kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, orang tersebut peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi di aktif menjalankan “*policy-policy*”.

Selanjutnya sedarmayanti (2010:67) menjelaskan bahwa Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*Challenging*) dan bersaing (*competitive*).

Kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi dijelaskan oleh Hasibuan (2010:163) berdasarkan teori motivasi Geoge antara lain:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Selanjutnya menurut Hazberg yang dikutip dari Sedarmayanti (2010:68) menyebutkan ada 6 faktor motivasi yaitu :

1. Prestasi

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

2. Pengakuan

Pengakuan yang diharapkan pegawai dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan.

3. Kemauan kenaikan pangkat

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

4. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri sesuai dengan keinginan dan harapannya serta sifat pekerjaan yang menantang.

5. Kemungkinan untuk tumbuh

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

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

## 1. Faktor intern

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

### 1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

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

### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

### 5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

## 6. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain :

### 1. Kondisi lingkungan kerja

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

### 2. Kompensasi yang memadai

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

### 3. Supervisi yang baik

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

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir.

### 5. Status dan tanggung jawab

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

### 6. Peraturan yang fleksibel

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



### 2.1.8 Tujuan Motivasi Kerja

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

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

### 2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain:

1. *Engagement*

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

2. *Commitment*

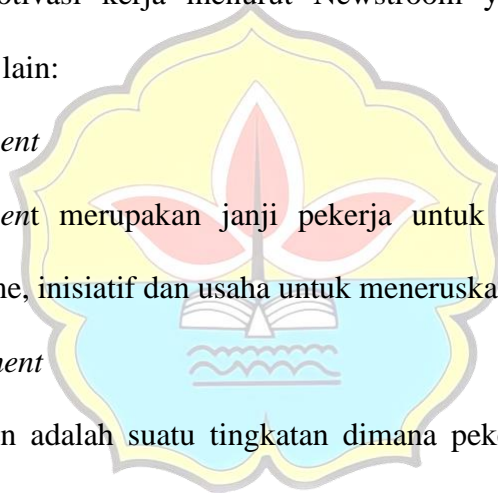
Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

3. *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4. *Turn Over*

*Turn over* Kehilangan pekerja yang dihargai.



### 2.1.10 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain:

1. *Engagement*

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

2. *Commitment*

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

3. *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4. *Turn Over*

*Turn over* Kehilangan pekerja yang dihargai.

### 2.1.11 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (dalam Hasibuan 2017:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa

yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (dalam Hasibuan 2017:72), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

#### **2.1.12 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### **2.1.13 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

### 3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

### 4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2013:160) adalah sebagai berikut:

#### 1) Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

#### 2) Kualitas

Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan.pada dasarnya,ukuran 5dikatakan dengan yang dilakukan.

### 4) Cycle Time

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.pengukuran Cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

### 5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin,computer,kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

### 6) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun,banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit

informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan,



menadapatkan kesimpulan, dan membutan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinansehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusanatau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### **2.1.14 Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2016:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta

perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communicasion*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi

banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

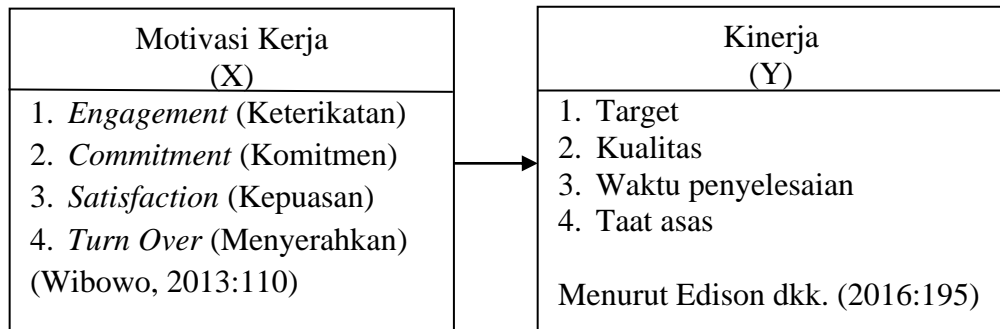
4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### **2.1.15 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi”. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



**Gambar 1.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.1.16 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

### 2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah

disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

### **2.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

#### **1. Data primer**

Menurut Sekaran (2011:76) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambimengenai factor pendukung kinerja pegawai.

#### **2. Data sekunder**

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.. Disamping itu juga

dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.
2. Angket (Kursioner)

### **2.2.2 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### **2.2.3 Populasi dan Sample**

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi tahun 2021 sebanyak 35 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

## 2.2.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data menurut Sugiyono(2018:482) merupakan sebuah metode analisis dimana data primer atau data sekunder yang dikumpulkan lalu di proses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan.

### 2.2.4.1 Alat Analisis

#### 1. Rentang Skala

Untuk menghitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

Sangat Tinggi	ST	Skor 5
Tinggi	T	Skor 4
Sedang	S	Skor 3
Rendah	R	Skor 2
Sangat Rendah	SR	Skor 1

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 35

= 35

Skor tertinggi = 5 x 35

= 175

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

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

$$= 28$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

35 - 62 = Sangat Rendah

63 - 90 = Rendah

91 - 118 = Sedang

119 - 146 = Tinggi

147 - 175 = Sangat Tinggi

## 2. Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi tahun 2017 – 2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS

20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + bX + e$$



Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

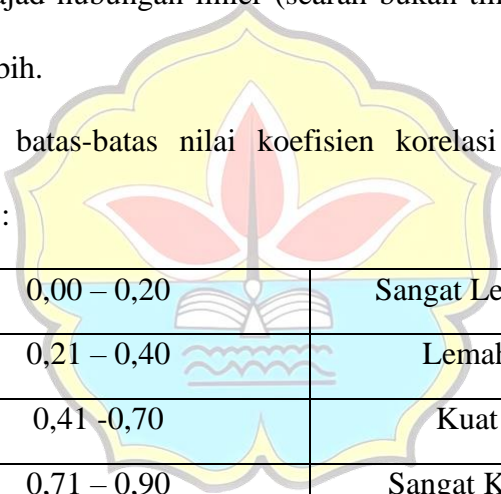
X = Motivasi Kerja

e = *Error*

#### 2.2.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih).

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :



0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100 % ( $r^2 \times 100 \%$ ).

### 2.2.4.3 Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja pegawai (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y)

$H_1$  : Ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y)

#### 2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan

berikut :  $\alpha = 5\%$  dan Degree Of Freedom (DF) = (n - k - 1) atau 35 - 1 - 1 = 33 dan t tabel = 0,3081

#### 3. Kriteria keputusan

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

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

### 2.2.5 Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2014:168).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan  (Wibowo, 2013:110)	1. <i>Engagement</i> (Keterikatan)	1. Tingkat antusiasme dalam melakukan pekerjaan  2. Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	Ordinal
		2. <i>Commitment</i> (Komitmen)	1. Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja  2. Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	Ordinal
		3. <i>Satisfaction</i> (Kepuasan)	1. Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif  2. Kesesuaian antara pekerjaan dengan	Ordinal

			keinginan dan harapan selama ini	
		4. <i>Turn Over</i> (Menyerahkan) (Wibowo, 2013:110)	1. Keinginan untuk pindah kerja 2. Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.  Menurut Edison dkk. (2016:195)	1. Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal
		2. Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 2. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaian	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan	Ordinal
		4. Taat Asas Menurut Edison dkk. (2016:195)	1. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 2. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.	Ordinal

## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1 Sejarah Berdirinya PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspor dan impor pinang berkualitas khususnya dikota jambi yang menyediakan pinang dari beberapa pengepul atau petani di kota jambi kemudian di sortir dan diekspor ke luar jambi hingga luar negri.

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi berdiri sejak tahun 2015 dimana bahwa berdasarkan Permohonan Notaris HENDRA S S.H., M.KN., sesuai salinan Akta Nomor 40 Tanggal 26 Maret 2015 yang dibuat oleh HENDRA S S.H., M.KN. tentang pendirian badan hukum PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi pada tanggal 27 Maret 2015 dengan Nomor Pendaftaran 4020032715105472 telah sesuai dengan persyaratan pengesahan pendirian badan hukum perseroan. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum PT Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Pertama mengesahkan pendirian badan hukum - PT Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang berkedudukan di Kabupaten Muaro Jambi karena telah sesuai dengan data format isian pendirian yang disimpan di dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum sebagaimana salinan Akta Nomor 40 Tanggal 26 Maret 2015 yang dibuat oleh HENDRA S S.H., M.KN., yang berkedudukan di Kota Jambi. Kedua : Modal dasar, modal yang ditempatkan dan modal disetor sebagaimana yang tercantum dalam akta yang disebut pada poin pertama dan ketiga : Jenis Perseroan Swasta

Nasional. Keempat : Susunan Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi Terlampir. Kelima : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan. Apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya dan/atau apabila terjadi kesalahan, keputusan ini akan dibatalkan atau dicabut. Berdasarkan ketentuan Pasal 19 ayat (2) dan Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, untuk dan atas nama Menteri, Pimpinan Lembaga, Gubernur, Bupati/Walikota, Lembaga OSS menerbitkan Izin Usaha Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) kepada: PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi

### **3.2 Visi, Misi, Dan Budaya Perusahaan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi**

#### **1. Visi Perusahaan :**

Menjadi perusahaan jasa Ekspor dan Impor swasta di Jambi yang tangguh dan mampu bersaing baik disektor hulu dan hilir berdasarkan atas kekeluargaan

#### **2. Misi Perusahaan :**

Adapun misi PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yaitu :

1. Menjalankan usaha dibidang Ekspor dan Impor pinang serta memberikan produk pinang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.
2. Meningkatkan daya saing produk pinang secara terus menerus didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang

mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi.

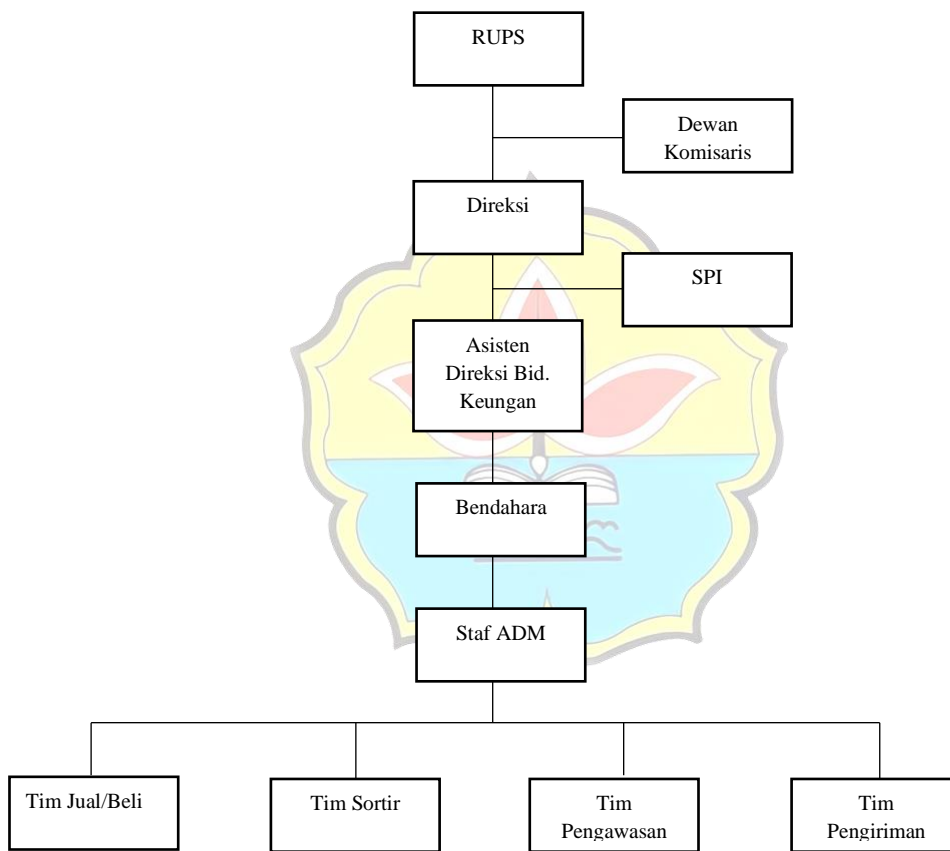
3. Mengelola perusahaan secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa perpedoman pada tatakelola perusahaan secara sehat.
4. Meningkatkan terus Ekspor dan Impor Pinag setiap tahunnya untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kesehatan perusahaan, serta memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal.

### **3.3 Struktur Organisasi**

Pada umumnya perusahaan memiliki struktur organisasi yang didalamnya akan mencerminkan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta komunikasi maupun koordinasi pengawasan dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka para karyawan akan mengetahui tugas dan tanggung jawab serta kedudukannya sehingga dapat bekerja sesuai bidangnya. Struktur organisasi yang baik akan menghasilkan suatu sistem kerja yang lancar, efisien dan efektif. Secara umum struktur organisasi pada suatu perusahaan terdiri dari unit-unit kerja yang dilaksanakan secara kelompok atau secara individual atau perorangan, adapun sistem kerja yang lancar, efisien dan efektif akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Struktur dan uraian tugas merupakan unsur penting dalam organisasi.

Struktur organisasi dapat dianggap sebagai susunan suatu kerangka dasar yang menyeluruh dan mempersatukan fungsi-fungsi dalam suatu perusahaan,

sekaligus menetapkan hubungan antara personil yang melaksanakan fungsi tersebut. Didalam organisasi setiap individu harus bertanggung jawab atas tugasnya. Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



*Sumber : PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi*

### **3.4 Uraian Pekerjaan**

Dibawah ini akan menjelaskan secara singkat mengenai uraian tugas dan tanggung jawab jabatan yang ada di PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:



## 1. Direksi

Direksi adalah posisi yang paling tinggi dalam suatu perusahaan karena menentukan arah dan kebijakan perusahaan. Direksi adalah orang-orang pilihan dari hasil RUPS. Oleh karena itu direksi harus mempunyai pola pikir, dedikasi, motivasi, loyalitas serta visi dan misi yang tinggi untuk kemajuan perusahaan yang dipimpinnya. Dibawah ini adalah salah satu tugas Direksi PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

1. Menjalankan hasil RUPS dan mengelola perusahaan dengan manajemen yang baik.
2. Menyusun anggaran Belanja dan program kerja tahunan.
3. Menyampaikan laporan pertanggung jawaban kepada pemegang saham dan RUPS dalam rangka aspek kehidupan perusahaan.
4. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dibantu oleh Asisten Direktur dan Office Manager

## 2. Biro Efisiensi dan Keuangan

Biro efisiensi dan keuangan merupakan suatu jenjang yang tinggi oleh karena itu harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan kepala bagian lainnya untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis. Dibawah ini adalah salah satu tugas Biro Efisiensi dan Keuangan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

1. Bekerja sama dengan Kabag Accounting.
2. Mengatur dan mengawasi kelancaran arus dokumen dan kearsipan serta mengatur penyimpanan surat berharga dan dokumen.

3. Mengatur penerimaan dan penempatan serta penilaian golongan/jabatan segenap personil termasuk mengatur sistem penggajian dan kesajahteraan serta hak-hak personil.

### 3. Kabag Keuangan

Biro Keuangan secara operasional diartikan sebagai suatu proses reformasi tentang kebijakan dan program atau kegiatan yang terkait dengan analisis sumber daya yang tersedia untuk mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan melalui tugas-tugasnya, Pembangunan dan Pelayanan kepada masyarakat secara proporsional, efisien dan efektif. Kabag keuangan haruslah dikendalikan oleh orang-orang yang berpengalaman karena beban dan tanggung jawab yang besar serta harus bisa mengambil keputusan dengan cepat, tepat dan benar. Dibawah ini adalah salah satu tugas Kabag Keuangan PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

1. Mengawasi kegiatan accounting dalam mempersiapkan laporan keuangan dan manajemen lainnya.
2. Memeriksa dan menganalisis performance perusahaan, serta menginformasikan manajemen mengenai posisi keuangan perusahaan dan merekomendasikan kebijakan-kebijakan serta rencana-rencana untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Merekomendasikan Penyempurnaan yang perlu dalam upaya peningkatan efiseinsi dan efektifitas dalam kegiatan pembelian.
4. Mengembangkan, merekomendasikan dan melaksanakan kebijakan dan prosedur penerimaan dan pengeluaran kas perusahaan.

5. Memelihara hubungan baik dengan pihak ketiga, terutama bank.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan direktur.

#### 4. Bendahara

Bendahara adalah suatu badan yang menguasai atau memegang penuh bagian keuangan dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan.

Bendahara mempunyai tugas khusus dalam mengatur kondisi keuangan perusahaan, oleh karena itu bagian bendahara cukup vital dalam sebuah perusahaan. Staff bendahara harus mengetahui arus keuangan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan arah perusahaan. Staf bendahara harus mempunyai dedikasi, loyalitas dan bertanggung jawab. Dibawah ini adalah salah satu tugas Staf bendahara PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

1. Melaksanakan kebijakan direksi dalam penyusunan operasional dan strategi plan.
2. Menyusun rencana keuangan dan stuktur permodalan.
3. Membantu dan mengkoordinir negoisasi dalam hal alih teknologi, perjanjian pemasaran dan kontrak-kontrak lainnya.
4. Memelihara hubungan baik dengan pihak ketiga, terutama bank.
5. Mengembangkan, merekomendasikan prosedur-prosedur penerimaan dan pengeluaran dana perusahaan.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan direksi.

#### 5. Staf Administrasi

Staf administrasi mempunyai hubungan dengan staf bendahara karena berhubungan dengan keuangan perusahaan. Staf administrasi mempunyai

peranan yang penting dalam perusahaan dalam mengatur siklus keuangan perusahaan. Dibawah ini adalah salah satu tugas Staf Administrasi dari PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

1. Melaksanakan kebijakan perusahaan sehubungan dengan masalah personalia.
2. Memonitor dan mengevaluasi disiplin kerja para pegawai staf dan non staff perusahaan.
3. Membantu atasan langsung sebagai konsultan dalam memberikan saran kepada pegawai yang mempunyai masalah.
4. Mengembangkan dan melaksanakan program kuantitas kerja dan kesejahteraan pegawai.
5. Melaksanakan pengurusan perizinan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah hukum.
6. Tim Jual/ Beli

Tim jual/ beli merupakan sebuah tim dimana kegiatannya untuk membeli dan menjual produk pinang yang telah disepakati dengan pengepul/petani. Adapun Tugas Tim jual/beli ini sebagai berikut :

1. Membeli / menjual pinang yang telah dilihat dan telah disepakati harga dari pinang tersebut.
2. Mencatat laporan jual/beli tersebut kemudian diberikan kepada manajer untuk sebagai bahan pengambilan keputusan jual/ beli pinang dari pengepul/petani tersebut.

## 7. Tim Sortir

Tim sortir merupakan sebuah tim dimana kegiatannya yaitu melakukan penyortiran barang-barang pinang yang masuk kemudian setelah disortir dengan baik pinang tersebut siap untuk di ekspor ke luar daerah. Adapun tugas Tim Sortir yaitu :

1. Melakukan penyortiran terhadap barang yang telah masuk
2. Melakukan pencatatan jumlah penyusutan pinang yang telah disortir untuk dilaporkan kepada pihak manajer sebagai pengambilan keputusan

## 8. Tim Pengawasan

Tim pengawasan merupakan sebuah tim dimana kegiatannya yaitu melakukan pengawasan terhadap tim sortir dan tim jual/ beli ketika melakukan penimbangan barang di gudang. Tujuannya untuk menyelaraskan serta meminimalisir terjadinya kecurangan manipulasi data. Adapun tugas dari tim pengawasan yaitu :

1. Melakukan pengawasan terhadap tim jual/beli untuk meminimalisir terjadinya kecurangan
2. Melakukan pencatatan laporan pengawasan kemudian dikirimkan kepada manajer.

## 9. Tim Pengiriman

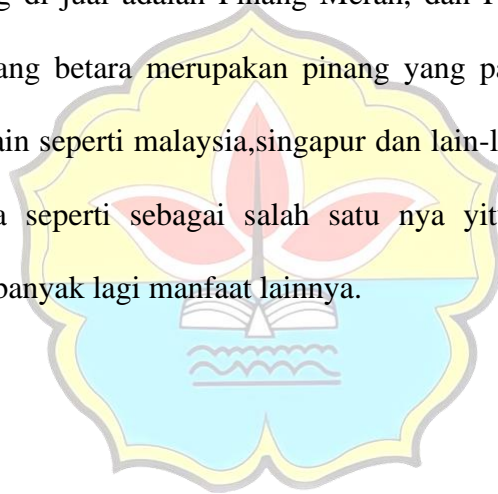
Tim pengiriman merupakan tim yang melakukan pengiriman terhadap barang yang hendak di ekspor ke luar daerah. Adapun tugas dari tim pengiriman yaitu :

1. Melakukan penyusunan barang yang akan dikirim keluar daerah
2. Melakukan pengiriman barang pinang yang akan di ekspor ke luar daerah.

### **3.5 Ruang Lingkup Usaha**

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspor dan impor pinang berkualitas khususnya dikota jambi yang menyediakan wadah atau penampungdari beberapa pengepul atau petani pinang di kota jambi kemudian di sortir dan diekspor ke luar jambi.

Jenis pinangyang di jual adalah Pinang Merah, dan Pinang Betara Varietas Unggul Ekspor. Pinang betara merupakan pinang yang paling banyak diminati oleh negara negara lain seperti malaysia,singapur dan lain-lain. Karena pinang ini banyak manfaat nya seperti sebagai salah satu nya yitu untuk bahan-bahan kosmetik dan masih banyak lagi manfaat lainnya.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 35 orang pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	25	71
2.	Laki-Laki	10	29
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 71% sedangkan yang laki-laki sebanyak 29%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

No	Umur Responden	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1.	18-24 tahun	5	14
2.	25-29 tahun	5	14
3.	30-34 tahun	10	29
4.	> 35 tahun	15	43
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia >35 tahun sebanyak 43%, umur 18-24 tahun sebanyak 14%, umur 25-29 tahun sebanyak 14% dan umur 30-34 tahun sebanyak 29%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Umur Responden	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	5	14
2.	D3	5	14
3.	S1	23	66
4.	S2	2	6
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden terbanyak dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang,



dengan persentase (66%). Pendidikan SMA sebanyak 14%, pendidikan D3 sebanyak 14%, dan pendidikan S2 sebanyak 6%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja(Tahun)	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 2	7	20
2.	3 – 4	5	14
3.	5 – 6	8	23
4.	>6	15	43
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu >6 tahun dengan persentase sebesar 43%, 1-2 tahun sebanyak 20% dan 3-4 tahun sebanyak 14% dan 5-6 tahun sebanyak 23%.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

Analisis motivasi kerja pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

## 1. Keterikatan

Dimana Keterikatan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai PT.

Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterikatan**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan	-	2	5	25	3	134	Tinggi
2.	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	-	-	5	20	10	145	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>279</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>139,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Keterikatan berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

## 2. Komitmen

Dimensi Komitmen berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung	-	-	6	14	15	157	Sangat Tinggi
2.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	-	-	8	19	8	140	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>297</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>148,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Komitmen berada pada skor 148,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

### 3. Kepuasan

Dimensi Kepuasan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan perusahaan tempat bekerja	-	-	2	29	4	142	Tinggi
2.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	-	-	2	13	20	158	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>300</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>150</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Kepuasan berada pada skor 150 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

#### **4. Menyerahkan**

Dimensi Menyerahkan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Menyerahkan**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Keinginan untuk pindah kerja	-	-	6	19	10	144	Tinggi
2.	Kesesuaian penghasilan diterima dengan beban kerja	-	-	8	24	3	135	Tinggi
<b>Total</b>							<b>279</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>139,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Menyerahkan berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Motivasi Kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekap Jawaban Indikator Motivasi Kerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Keterikatan	139,5	Tinggi
2.	Komitmen	148,5	Sangat Tinggi
3.	Kepuasan	150	Sangat Tinggi
4.	Menyerahkan	139,5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>144</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Motivasi Kerja yaitu kepuasan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 150. Sedangkan dimensi keterikatan dan menyerahkan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 139,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator Motivasi Kerja sebesar 144.

#### 4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### 1. Target

Dimana target berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	-	8	17	10	142	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	-	-	4	21	10	146	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>288</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>144</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Target berada pada skor 144 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 -146.

## 2. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	5	24	6	141	Tinggi
2.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	-	-	6	26	3	137	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>278</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>139</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 139 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 119 -146.

### 3. Waktu Penyelesaian

Dimana waktu penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	6	21	8	142	Tinggi
2.	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan	-	-	2	25	8	146	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>288</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>144</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 144 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

### 4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :



**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	-	10	19	6	136	Tinggi
2.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	-	-	4	26	5	141	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>277</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>138,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi menilai Taat Asas berada pada skor 138,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Rekap Jawaban Indikator Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target	144	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	139	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	144	Tinggi
4.	Taat Asas	138,5	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>141</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Target dan Waktu Penyelesaian sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 144. Sedangkan dimensi Taat Asas dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 138,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 141.

#### 4.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

##### 4.1.4.1 Persamaan Regresi

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi Tahun 2017-2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1,116	,410			2,721	,002
1 Motivasi Kerja	,527	,148	,525		3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan di atas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,116 + 0,527X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,527. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,527 artinya apabila Motivasi Kerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi meningkat 1 maka PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi akan meningkat sebesar 0,527.

#### 4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100 % ( $r^2 \times 100$  %).

**Tabel 4.16**  
**Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 <sup>a</sup>	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,525 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square ( $R^2$ ) sebesar 0,376 angka ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

#### 4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung  $t_{tabel}$  (Sarwono,2012 :191), menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 0,05$  (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau  $35-2 = 33$  dan  $t_{tabel} = 1,69236$

**Tabel 4.17**  
**Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	,410		2,721	,002
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,547 > 1,69236$  ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Motivasi Kerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan	134	Tinggi
2	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	145	Tinggi
3	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung	142	Tinggi
4	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	158	Sangat Tinggi
5	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaantempat bekerja	157	Sangat Tinggi
6	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	140	Tinggi
7	Keinginan untuk pindah kerja	144	Tinggi
8	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	135	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>1.155</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>144</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 144. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja yaitu sebesar 158. Dapat disimpulkan baik/buruknya Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi ditentukan dari Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja.

#### 4.2.2 Analisis Kinerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Kinerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	142	Tinggi
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	146	Tinggi
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	141	Tinggi
4	Kemampuan anda menentukan ukuran volume.	137	Tinggi
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	142	Tinggi
6	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan	146	Tinggi
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	136	Tinggi
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	141	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>1.131</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>141</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 141. Artinya kinerja dinilai tinggi oleh pegawai. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur dan Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan. Yaitu sebesar 146. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan

Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yaitu sebesar 136.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi**

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X) sebesar 0,527 artinya jika Motivasi Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi naik sebesar 0,527%.

Koefisien korelasi dari nilai  $R = 0,525$  artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja (Y) Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang sebesar 0,525%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,376$  (37,6%) yang artinya Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2.4 Pengujian Hipotesis**

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Motivasi Kerja yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Motivasi Kerja ini diajukan 2 hipotesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

##### **a. Uji Hipotesis 1**

Karakteristik Motivasi Kerja dan Kinerja diduga setuju dari hasil Motivasi Kerja yang dilakukan. Adapun karakteristik Motivasi Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut :

## 1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata 144 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya Motivasi Kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi adalah Tinggi, dimana indikator-indikator pada Motivasi Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

## 2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 141 berada pada rentang skala 119-146. Artinya kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Motivasi Kerja ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam Motivasi Kerja Pegawai ini diterima.

### **b. Uji Hipotesis 2**

Hipotesis 2 dalam Motivasi Kerja (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,527. Artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

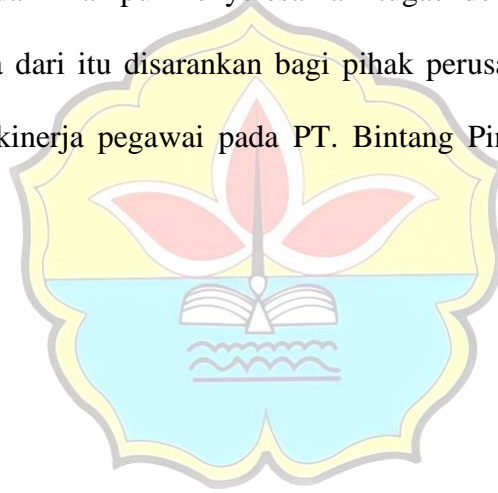
Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor Motivasi Kerja (X) dengan nilai 144 Artinya Motivasi Kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 141 Artinya kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi berkategori tinggi.
2. Koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,525 artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y) Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi sebesar 0,525 atau 52,5%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,376 atau 37,6% sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.
3. Dari perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,547 > 1,69236$  ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

#### 5.2 Saran

Bagi pihak PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan Skor terendah dari Motivasi Kerja (X) yaitu kurangnya tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan sebaiknya memberikan sebuah motivasi kerja berupa bonus atau hadiah terhadap pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Agar menjadi pacuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Skor terendah dari Kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Maka dari itu disarankan bagi pihak perusahaan sebaiknya lebih mengontrol kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Salemba Empat : Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Zainur Roziqin, Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

## LAMPIRAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bpk/Ibu.

PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

**Dengan Hormat,**

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

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : May

Nim : 1800861201367

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.

Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

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

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

Jambi, 06 Maret 2023

Hormat Saya

May

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :  
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan  
3. Umur :  18 -24 Tahun  30-34 Tahun  
 25 - 29 Tahun  > 35 Tahun  
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  
 S1  S2  
5. Lama Bekerja :  1 - 2 Tahun

3 - 4 Tahun

5 - 6 Tahun

>6 Tahun



## KUISIONER PENELITIAN

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

Nilai

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T)        |
| 2. Rendah(R)          | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S)         |                      |

### Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	<b><i>Engagement(Keterikatan)</i></b>					
1.	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik					
	<b><i>Commitment(Komitmen)</i></b>					
3.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung					
4.	Tingkat loyalitas yang <u>diperlihatkan</u> terhadap perusahaan tempat bekerja					
	<b><i>Satisfaction(Kepuasan)</i></b>					
5.	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaantempat bekerja					
6.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan danharapan selama ini					
	<b><i>Turn Over(Menyerahkan)</i></b>					
7.	Keinginan untuk pindah kerja					
8.	Kesesuaian penghasilan yang diterima deng beban kerja					

## Kinerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	<b>Target</b> Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur					
3	<b>Kualitas Kerja</b> Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
4	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
5	<b>Waktu Penyelesaian</b> Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
6	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan					
7	<b>Taat Asas</b> Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					



### TABULASI DATA

No	MOTIVASI KERJA (X)								Total_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	
1	2	4	3	3	3	5	5	4	29
2	4	3	5	5	4	3	3	5	32
3	3	4	5	4	3	4	5	3	31
4	4	3	4	4	5	3	3	5	31
5	3	3	4	5	3	4	4	3	29
6	4	4	4	4	5	3	5	5	34
7	3	3	4	5	4	3	4	3	29
8	4	4	4	4	4	3	5	4	32
9	2	4	4	5	3	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	4	3	4	5	4	4	5	4	33
13	3	4	4	4	5	3	4	4	31
14	4	5	4	5	4	4	4	4	34
15	4	4	4	5	5	4	5	5	36
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33
17	4	5	4	5	5	3	4	4	34
18	4	4	5	3	4	4	4	4	32
19	4	5	4	5	4	4	4	5	35
20	3	4	4	5	5	5	5	4	35
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	4	4	5	4	5	4	4	34
23	4	5	4	4	5	4	4	5	35
24	5	4	4	5	3	5	4	4	34
25	4	4	4	5	5	4	5	4	35
26	4	4	4	4	5	4	5	4	34
27	4	5	4	5	5	5	3	4	35
28	4	4	4	5	3	4	5	5	34
29	4	5	4	5	5	5	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	5	3	32
31	5	5	4	5	5	3	4	5	36
32	4	5	4	5	4	5	5	3	35
33	4	4	4	4	5	4	3	4	32
34	5	5	3	5	4	5	4	5	36
35	4	5	5	4	5	4	5	3	35

KINERJA (Y)								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
5	3	4	3	4	5	4	5	33
3	5	3	5	3	5	3	4	31
4	3	4	3	4	3	4	5	30
3	3	3	5	3	5	3	3	28
4	4	3	3	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	3	4	4	3	4	30
3	5	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	5	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	3	4	3	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	5	4	3	4	31
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	5	5	4	36
3	5	4	4	5	3	4	3	31
5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	4	5	5	4	5	3	35
5	4	4	3	5	5	4	5	35

## TRANSFORMASI DATA

MOTIVASI KERJA (X)									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Rata-rata
1	1,00	2,42	1,00	1,00	1,00	3,70	3,84	2,35	2,04
2	3,15	1,00	4,56	3,70	2,23	1,00	1,00	3,71	2,54
3	1,82	2,42	4,56	2,25	1,00	2,35	3,84	1,00	2,40
4	3,15	1,00	2,82	2,25	3,55	1,00	1,00	3,71	2,31
5	1,82	1,00	2,82	3,70	1,00	2,35	2,42	1,00	2,01
6	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	1,00	3,84	3,71	2,84
7	1,82	1,00	2,82	3,70	2,23	1,00	2,42	1,00	2,00
8	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	1,00	3,84	2,35	2,51
9	1,00	2,42	2,82	3,70	1,00	2,35	2,42	2,35	2,26
10	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	2,42	2,35	2,50
11	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	2,42	1,00	2,33
12	3,15	1,00	2,82	3,70	2,23	2,35	3,84	2,35	2,68
13	1,82	2,42	2,82	2,25	3,55	1,00	2,42	2,35	2,33
14	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	2,35	2,86
15	3,15	2,42	2,82	3,70	3,55	2,35	3,84	3,71	3,19
16	3,15	2,42	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	2,35	2,68
17	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	1,00	2,42	2,35	2,85
18	3,15	2,42	4,56	1,00	2,23	2,35	2,42	2,35	2,56
19	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	3,71	3,03
20	1,82	2,42	2,82	3,70	3,55	3,70	3,84	2,35	3,03
21	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	2,42	2,35	2,66
22	3,15	2,42	2,82	3,70	2,23	3,70	2,42	2,35	2,85
23	3,15	3,83	2,82	2,25	3,55	2,35	2,42	3,71	3,01
24	4,73	2,42	2,82	3,70	1,00	3,70	2,42	2,35	2,89
25	3,15	2,42	2,82	3,70	3,55	2,35	3,84	2,35	3,02
26	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	3,84	2,35	2,84
27	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	3,70	1,00	2,35	3,01
28	3,15	2,42	2,82	3,70	1,00	2,35	3,84	3,71	2,87
29	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	3,70	2,42	2,35	3,19
30	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	3,84	1,00	2,51
31	4,73	3,83	2,82	3,70	3,55	1,00	2,42	3,71	3,22
32	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	3,70	3,84	1,00	3,03
33	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	1,00	2,35	2,48
34	4,73	3,83	1,00	3,70	2,23	3,70	2,42	3,71	3,17
35	3,15	3,83	4,56	2,25	3,55	2,35	3,84	1,00	3,07

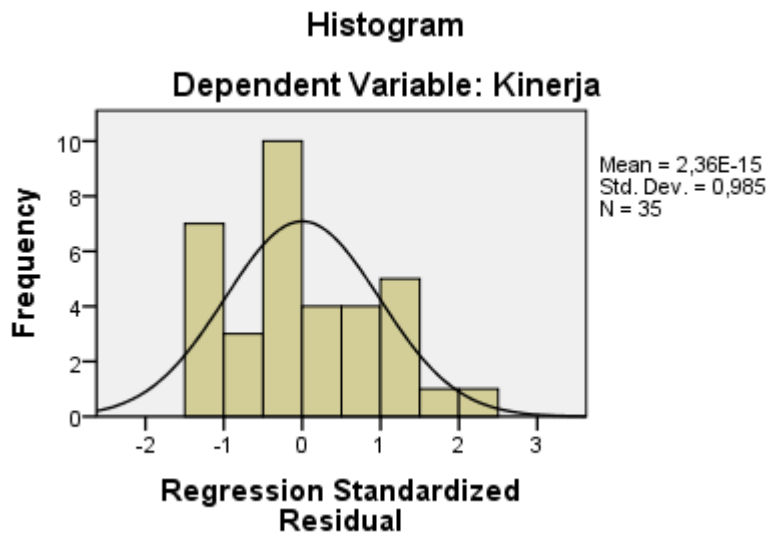
KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	3,70	1,00	2,55	1,00	2,43	4,18	2,35	4,15	2,67
2	1,00	3,84	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	2,59	2,34
3	2,35	1,00	2,55	1,00	2,43	1,00	2,35	4,15	2,10
4	1,00	1,00	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	1,00	1,79
5	2,35	2,42	1,00	1,00	2,43	2,62	1,00	1,00	1,73
6	1,00	2,42	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,14
7	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,12
8	1,00	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,32
9	2,35	2,42	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,11
10	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
11	1,00	3,84	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,31
12	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,12
13	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
14	2,35	3,84	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,29
15	1,00	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,31
16	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
17	3,70	2,42	2,55	2,56	3,85	4,18	2,35	2,59	3,03
18	3,70	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,83
19	2,35	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,67
20	1,00	2,42	2,55	2,56	3,85	2,62	1,00	2,59	2,32
21	2,35	3,84	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,24
22	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,65
23	3,70	2,42	4,07	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,19
24	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,48
25	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,84
26	2,35	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,01
27	3,70	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,65
28	2,35	1,00	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,47
29	3,70	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,35	2,59	3,01
30	2,35	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,66
31	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	3,70	2,59	3,21
32	1,00	3,84	2,55	2,56	3,85	1,00	2,35	1,00	2,27
33	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,23
34	2,35	3,84	2,55	4,15	3,85	2,62	3,70	1,00	3,01
35	3,70	2,42	2,55	1,00	3,85	4,18	2,35	4,15	3,03

## OUTPUT SPSS

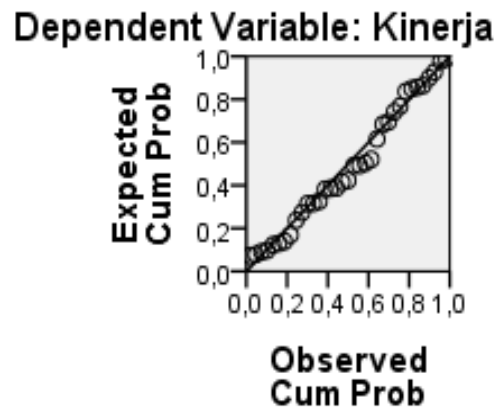
### A.UJI ASUMSI KLASIK

#### 1.UJI NORMALITAS

##### a.Grafik



#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**B.stastistik**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Kinerja
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2,7334	2,5563
	Std. Deviation	,40925	,41031
Most Extreme Differences	Absolute	,147	,150
	Positive	,066	,150
	Negative	-,147	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,869	,885
Asymp. Sig. (2-tailed)		,436	,414

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

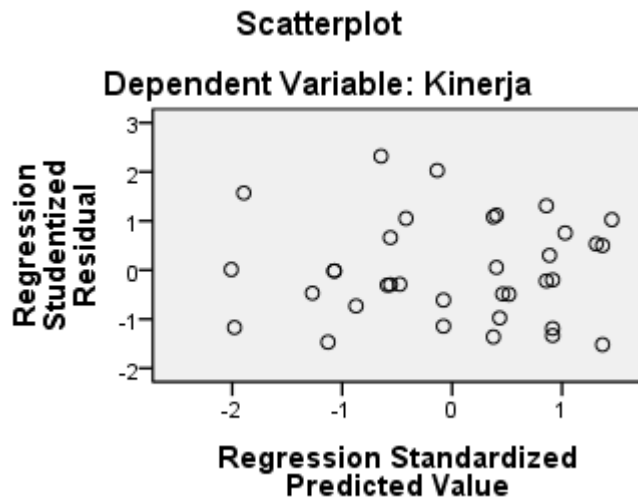
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,34910734
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,647
Asymp. Sig. (2-tailed)		,796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2.UJI HETEROKEDASTITAS



### B.PERSAMAAN REGRESI

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 <sup>a</sup>	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,580	1	1,580	12,585	,001 <sup>b</sup>
	Residual	4,144	33	,126		
	Total	5,724	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	,410		2,721	,002
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y=a+b.X+e$$

$$Y=1.116+0,527.X + e$$

