

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. MAJU GLOBAL MOTOR JAMBI**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**Nama : Alif Ivanka Purba**

**NIM : 1900861201114**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

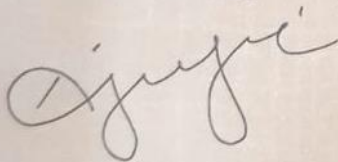
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Alif Ivanka Purba  
NIM : 1900861201114  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

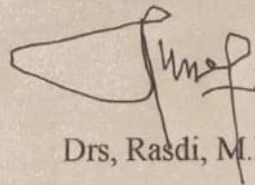
Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Saiyid Syehk, M.Si.

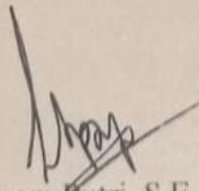
Dosen Pembimbing II



Drs, Rasdi, M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Hari : Rabu, 02 Agustus 2023

Jam : 08.00 WIB – 10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang 1 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

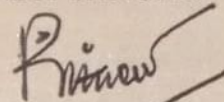
### PANITIA PENGUJI

#### JABATAN

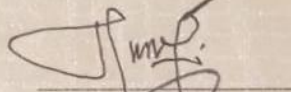
#### NAMA

#### TANDA TANGAN

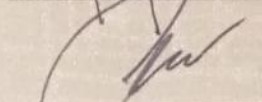
Ketua : Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M.



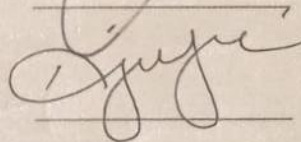
Sekretaris : Drs. Rasdi, M.M



Penguji Utama : Muhammad Emil, S.E., M.M.



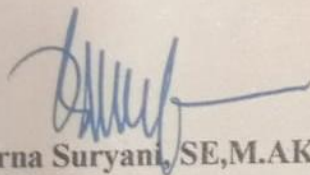
Anggota : Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si



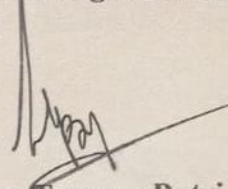
### Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



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



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alif Ivanka Purba

NIM : 1900861201114

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Alif Ivanka Purba

NIM 1900861201114

## PERSEMBAHAN

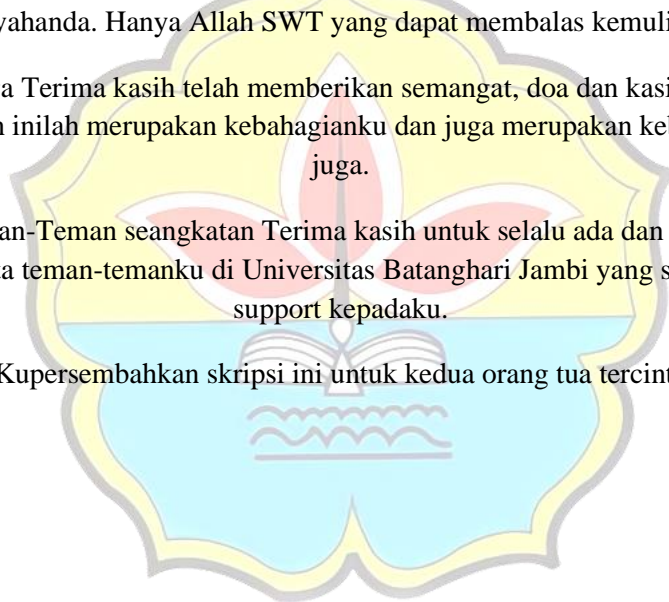
Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayahanda dan Ibunda yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibunda dan ayahanda, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Ananda hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibunda dan ayahanda. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-temanku di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepadaku.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



## ABSTRACT

**Alif Ivanka Purba / 1900861201114 / *The Influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Maju Global Motor Jambi / Advisor 1<sup>st</sup> Dr. H. Saiyid Syehk, M.Si / Advisor 2<sup>nd</sup> Drs, Rasdi, M.M.***

*The lack of motivation of employees is caused by employees not getting encouragement and direction in doing work because it is triggered by relationships between fellow employees who act individually. Even as a leader or boss, they don't give encouragement to foster enthusiasm and motivation for employees. So that employees are lazy at work and often pile up work. This is what reduces employee performance, because employees do not work optimally.*

*This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 37 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 20.0 program.*

*The results obtained show that the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.94 or 94%. This means that the independent variable (work motivation) influences the dependent variable (employee performance) by 94% and the rest is influenced by other variables not included in this study.*

*The conclusion of this study is the average overall score of work motivation at PT. Maju Global Motor Jambi is in the very high category, while the average overall employee performance score is in the high category. From the test results of the coefficient of determination, the R Square value is 0.94 or 94%. This shows the independent variable (work motivation) affects the dependent variable (employee performance). From the results of the t test, the results obtained a significance value of 0.000. The results of these calculations state that work motivation has a positive and significant effect on employee performance because the significance value of 0.000 is less than 0.05. This means that work motivation can affect employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi**”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Jadianan Purba dan Ibu Elfisash sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E.,MBA, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syehk, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs, Rasdi, M.M, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.
5. Pimpinan dan karyawan Kantor yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. Maju Global Motor Jambi.

6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.



Jambi, Agustus 2023

Penulis

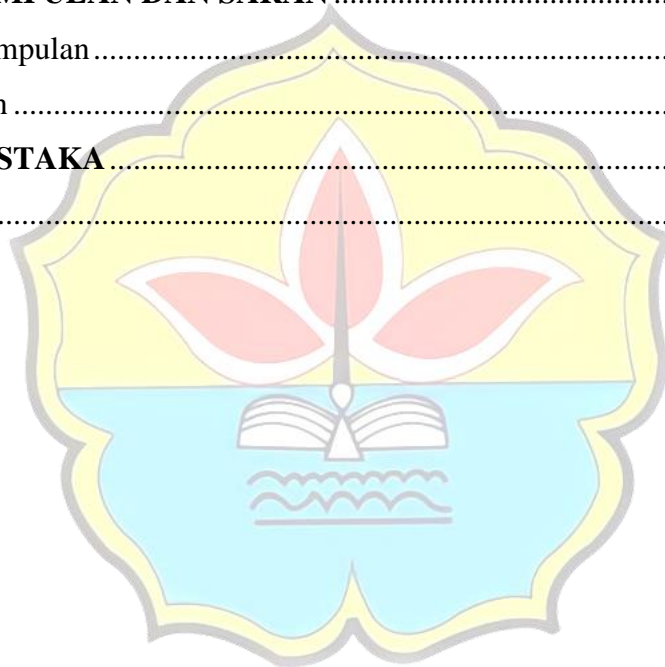
Alif Ivanka Purba



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b> .....	7
2.1 Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1 Manajemen .....	7
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Motivasi Kerja .....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	28
2.1.5 Pemikiran.....	35
2.1.6 Hipotesis .....	35
2.2 Metodologi Penelitian.....	35
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	35
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	36
2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	36

2.2.4	Populasi dan Penarikan Sampel.....	37
2.2.5	Metode Analisis Data.....	35
2.2.6	Definisi Operasional Variabel .....	44
<b>BAB III</b>	<b>GAMBARAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1	Profil dan Sejarah Singkat .....	46
3.2	Visi dan Misi .....	48
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	49
4.2	Pembahasan .....	62
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>67</b>



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Jumlah Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2018-2022 ...	2
1.2	Jumlah Gaji PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2018-2022.....	3
1.3	Data Penjualan PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2018-2022.....	4
2.1	Skala Likert Pendapat Responden .....	37
2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel .....	39
2.3	Operasional Variabel .....	44
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Motivasi Internal .....	52
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Motivasi Eksternal .....	53
4.7	Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi.....	54
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator <i>Quality</i> .....	55
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator <i>Quantity</i> .....	55
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator <i>Timeliness</i> .....	56
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator <i>Cost Effectiveness</i> .....	57
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator <i>Need For Supervision</i> .....	57
4.13	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator <i>Interpersonal Impact</i> .....	58
4.14	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.15	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	60
4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
4.17	Hasil Uji t.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	35
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	71
Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai .....	72
Lampiran 4. Hasil Output Pengolahan Data Aplikasi SPSS .....	73
Lampiran 5. Tabel t.....	74
Lampiran 6. Data MSI Variabel Motivasi Kerja.....	76
Lampiran 7. Data MSI Variabel Kinerja Pegawai .....	77



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan yang dimana sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian.

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa

harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati.

Sejumlah karyawan di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat yang memiliki karakteristik masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya karyawan tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Maju Global Motor Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Perkembangan
2018	33	-
2019	34	2,63%
2020	32	(5,12)%
2021	39	18,91%
2022	37	(4,54)%

Sumber: PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Maju Global Motor Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2020 terjadi pengurangan karyawan yang diakibatkan oleh pandemi dan penjualan yang menurun, pada tahun 2021 jumlah karyawan mulai mengalami penambahan namun masih fluktuatif jumlah disetiap bulannya.

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi.

Kurangnya motivasi para karyawan disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan. Sehingga para karyawan malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan tidak bekerja secara maksimal.

Data kompensasi pada PT. Maju Global Motor Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kompensasi PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Kompensasi	Perkembangan
1	2018	Rp. 210.000	-
2	2019	Rp. 250.000	19,04 %
3	2020	Rp. 200.000	(20 %)
4	2021	Rp. 350.000	75 %
5	2022	Rp. 250.000	(28,57 %)

Sumber: PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah kompensasi setiap dari tahun 2018-2020 mengalami fluktuatif namun cenderung meningkat. Pada tahun 2020 jumlah kompensasi tidak mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan dampak dari covid-19. Pada tahun 2021 jumlah kompensasi mengalami peningkatan kembali sebesar 75%. Namun pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan



28,57%. Jumlah kompensasi yang diperoleh merupakan rata-rata dari kompensasi setiap bulannya dibanding dengan jumlah karyawan. Namun tidak setiap bulan kompensasi tersebut diberikan, kompensasi diperoleh apabila penjualan pada bulan-bulan tertentu penjualan meningkat.

Pada bulan Mei 2016 PT. Maju Global Motor kembali mendekati diri dengan konsumen Indonesia dengan peresmian outlet pertama di Provinsi Jambi mengusung konsep layanan terpadu *sales, aftersales, dan spare part*, outlet ini siap memberikan layanan optimal baik dari segi penjualan maupun purna jual bagi setiap pelanggan di daerah Jambi dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi diperoleh data penjualan dan target penjualan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Penjualan PT. Maju Global Motor Jambi Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Penjualan Tunai	Penjualan Kredit	Target	Realisasi	Presentase Realisasi (%)
1	2018	37	81	130	118	90,77
2	2019	44	95	150	139	92,67
3	2020	38	113	170	151	88,82
4	2021	47	93	150	140	93,33
5	2022	44	98	200	137	71,00

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa penjualan dari tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan penjualan, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan penjualan di PT. Maju Global Motor yang sangat signifikan. Dapat dikatakan bahwa data penjualan pada PT. Maju Global Motor mengalami fluktuatif.

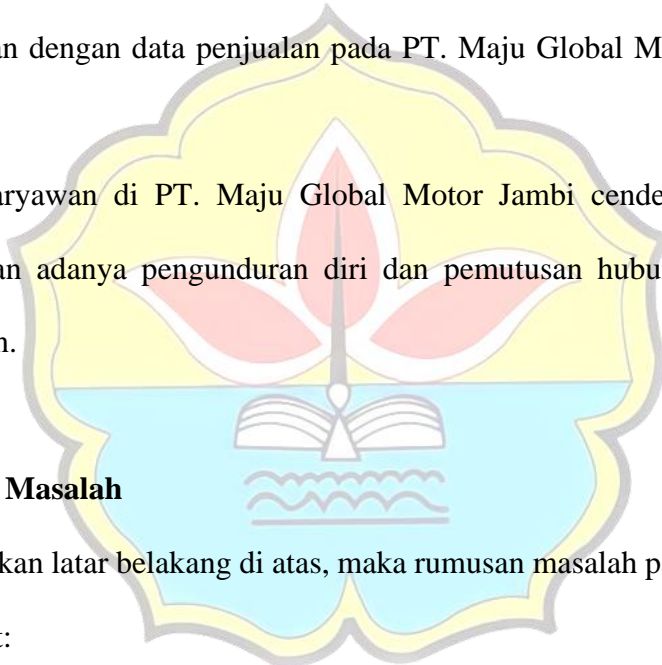
Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk

tulisan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi dapat dilihat dari data perkembangan kompensasi.
2. Kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi belum mencapai target ditunjukkan dengan data penjualan pada PT. Maju Global Motor mengalami fluktuatif.
3. Jumlah karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi cenderung fluktuatif, dikarenakan adanya pengunduran diri dan pemutusan hubungan kerja dari perusahaan.



## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

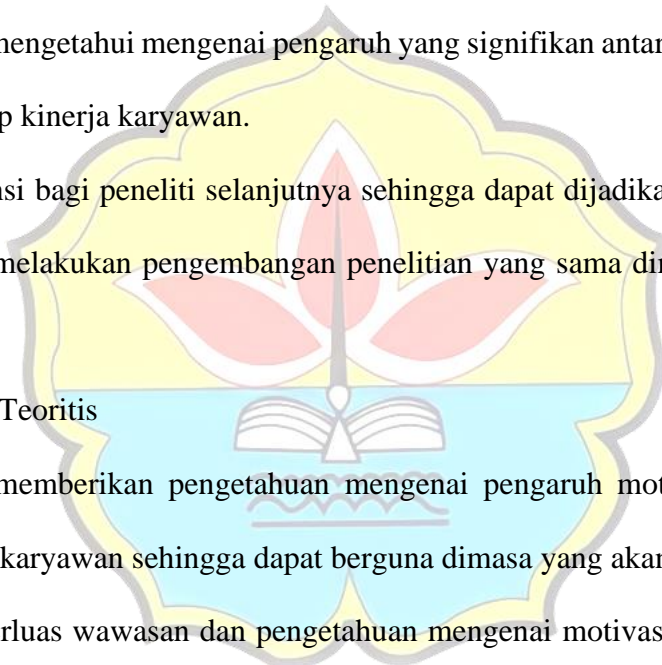
Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
  - a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
  - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah,2017:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2005:1).

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa

di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

c) Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d) Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

e) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Manajemen mengandung lima unsur pokok, yang dikenal dengan 5M, yaitu (Rohman, 2017:12):

1. *Man* (manusia/orang)
2. *Money* (uang)
3. *Materials* (material)
4. *Machines* (mesin)
5. *Methods* (metode/cara).

Dari beberapa unsur-unsur manajemen tersebut, jelas terlihat bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting dan tidak dapat digantikan oleh unsur lainnya. Manusia memiliki pikiran, harapan, serta gagasan yang sangat berperan dalam menentukan keterbedayaan unsur lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas manusia dinilai penting dan harus senantiasa dilakukan, agar dalam penerapan manajemen, baik dalam komunitas (organisasi) maupun dalam konteks personalitas berjalan sebagaimana yang diharapkan. Selain kemampuan manusia yang memadai, dalam manajemen juga harus terdapat material (bahan-bahan).

Karena dalam berbagai aktivitas sebagai proses pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, selalu membutuhkan adanya material (bahan-bahan). Dengan demikian, material juga merupakan alat atau sarana dari manajemen. Unsur lain yang juga menentukan dalam manajemen adalah mesin, dimana dalam paradigma saat ini, mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin seperti yang terjadi pada masa sebelum revolusi industri.

Unsur berikutnya yang juga ada dalam manajemen adalah metode/ cara, dimana dalam pelaksanaan berbagai kegiatan mencapai tujuan, manusia

dihadapkan dengan berbagai alternatif yang harus dipilih salah satunya. Sehingga dengan pemilihan metode/cara kegiatan yang baik dari berbagai alternatif yang ada, pelaksanaan manajemen dalam mencapai tujuan akan berjalan secara tepat dan berhasil guna.

Selanjutnya adalah unsur uang, keberadaannya juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Unsur uang sebenarnya bukan merupakan segala-galanya, namun proses manajemen dalam mencapai tujuan sedikit banyak dipengaruhi oleh unsur ini. Unsur uang membutuhkan perhatian yang baik dalam proses manajemen, karena dengan pengaturan yang baik akan memberikan dampak afisiensi. Terakhir adalah unsur pasar, khususnya bagi komunitas yang bergerak di bidang industry (Rohman, 2017:13).

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:41).

Dalam kehidupan organisasi publik sumber daya manusia memegang peranan yang semakin penting, karena ia penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Di samping itu, perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang canggih sekalipun. Hal ini disebabkan oleh fungsi dan tugas utama lebih banyak bersifat regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitasi kebijakan. Penentuan peran seperti ini seiring dengan perkembangan ilmu administrasi publik, di mana pemerintah tidak lagi mendominasi semua peran dalam penyediaan barang-barang dan pelayanan publik. Urgensi peran sumber daya manusia dalam organisasi publik ditunjukkan melalui penentuan dan penataan pelayanan publik. Peran ini menunjukkan perlunya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Yang menjadi fokus perhatian dalam hal ini adalah kemampuan manusia (human potential), karena manusialah yang dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi, manusia yang dapat menggerakkan sumber daya-sumber daya yang lainnya, termasuk mengendalikan teknologi yang ada di dalam organisasi (Syafri, 2014:9).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk



ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2015:20).

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

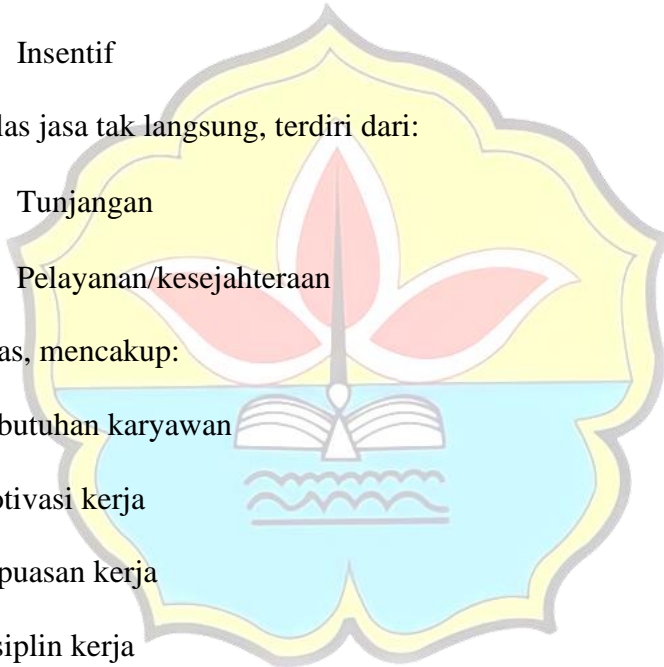
Sumber Daya Manusia terdiri dari sekumpulan orang yang membuat rencana, rancangan, mengolah hingga menciptakan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan segala strategi dengan menggunakan daya pikir dan daya fisik guna mencapai tujuan utama organisasi (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020).

Fungsi SDM merupakan fungsi utama untuk menjalankan misi organisasi yang memiliki peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Fungsi SDM merujuk pada peran dan tanggung jawab yang terkait dengan manajemen dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan nilai tambah SDM, maka diperlukan definisi ulang peran HR, adanya pengembangan kompetensi baru, identifikasi aktivitas pendukung kegiatan operasional, dan pelaksanaan pendekatan secara menyeluruh (Murti, Prasetyo, & Fajrillah, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Pengadaan Tenaga Kerja, yang terdiri dari:
  - a) Perencanaan sumber daya manusia
  - b) Analisis jabatan
  - c) Penarikan karyawan
  - d) Penempatan kerja

- e) Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan Tenaga Kerja, mencakup:
- a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - b) Pengembangan
  - c) Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian Balas Jasa, mencakup:
- a) Balas jasa langsung, terdiri dari:
    - Gaji/upah
    - Insentif
  - b) Balas jasa tak langsung, terdiri dari:
    - Tunjangan
    - Pelayanan/kesejahteraan
4. Integritas, mencakup:
- a) Kebutuhan karyawan
  - b) Motivasi kerja
  - c) Kepuasan kerja
  - d) Disiplin kerja
  - e) Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan Tenaga Kerja, mencakup:
- a) Komunikasi kerja
  - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
  - c) Pengendalian konflik kerja
  - d) Konseling kerja



6. Pemisahan Tenaga Kerja, mencakup:

Pemberhentian karyawan

Sedangkan Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2010) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan kerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengembangan

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

6. Kompensasi

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

#### 7. Pengintegrasian

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

#### 8. Pemeliharaan

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

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

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

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya

sendiri (Dewi, dan Harjoyo, 2019:101). Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:126).

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Priyono, 2007:77-78). Hal dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut (Priyono dan Marnis, 2016:265):

1. Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang herlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
3. Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

4. Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan.

Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

Menurut Uno (2010 : 54) motivasi kerja merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan motivasi menurut Ma'ruf, dan Chair (2020 : 101) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya

### 2.1.4.3 Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial (Priyono dan Marnis, 2016:274).
2. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketiasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang menyatakan bahwa tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang incentive atau akan dipindahtugaskan dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan kebutuhan hidup dan alau kedudukannya, maka

akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya setia dengan kehendak pemimpinnya (Priyono dan Marnis, 2016:275).

Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa (Priyono dan Marnis, 2016:275):

1. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
2. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
3. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
4. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
5. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
6. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan
7. Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan

Sedang motivasi yang negatif misalnya adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

Secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut (Priyono dan Marnis, 2016:283-285):

- a. Motivasi Intrinsik



Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti tersebut di atas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah cara

memberikan makna semua teori yang telah diuraikan di atas, agar dapat dipergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi para bawahannya. Di antaranya adalah dalam bentuk pemberian ganjaran yang cenderung paling banyak dipergunakan. Dalam rangka memotivasi para pekerja, setidaknya terdapat 3 tanggung jawab utama seorang manajer. Ketiga tanggung jawab itu adalah:

1. Merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlah (kuantitatif) dan bobot (kualitatif) tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya.
2. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.
3. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.

#### **2.1.3.4 Asas-Asas Motivasi**

Asas motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada perusahaan. Adapun asas-asas motivasi adalah sebagai berikut (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:130-132):

a. Asas Mengikutsertakan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah, jika kepada para bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, rekomendasi-

rekomendasi, maka mereka merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

b. Asas Komunikasi

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika bawahan diberitahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, misalnya ia berkata: “Saya rasa saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi“, maka bawahan akan merasa dihargai dan akan giat bekerja.

c. Asas Pengakuan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Jika kita memberi pujian kepada seseorang yang patut menerimanya, maka seakan-akan ditegaskan bahwa kita menganggapnya seorang anggota regu yang penting dan yang patut dihargai. Pengakuan dan pujian harus di berikan dengan ikhlas, apalagi kalau pengakuan dan pujian itu diberikan di depan umum, maka artinya akan dua kali lipat.

d. Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusankeputusan yang

mempengaruhi hasil-hasil itu. Jika atasan memberikan bawahan, “Ini suatu pekerjaan, saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya“, maka dengan tindakan ini kita menyatakan dengan jelas bahwa mereka adalah bawahan yang cakap dan penting. Pemimpin yang paling cakap adalah seseorang yang mendelegasikan sebanyak mungkin wewenang dan menghindari pengendalian yang teliti atau terperinci. Pola delegasi tersebar dari pucuk pimpinan sampai ke bawahan di dalam organisasi. Iklim yang terdapat di pucuk organisasi condong merembes dengan cepat ke tingkat-tingkat bawahan. Memberikan bawahan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan sendiri berarti memperlengkapinya dengan kepentingan atas hasil-hasil yang dicapainya. Tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar dari pada menjadikan bawahan bertanggung jawab atas sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil keputusan-keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan ganjaran berdasarkan prestasinya.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Para bawahan biasanya akan dapat di motivasikan untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan. Asas ini menyatakan bahwa kita akan hanya memperoleh sedikit motivasi bila selalu ditekankan betapa pentingnya bagi orang-orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan kita, tujuan-tujuan dari suatu bagian atau seluruh perusahaan. Betapapun pentingnya tujuan-tujuan ini biasanya tidak secara mendalam mempengaruhi mereka. Bila kita ingin supaya bawahan menaruh minat terhadap tujuan-tujuan kita, maka kita

harus memperkembangkan suatu perhatian yang kuat dan ikhlas terhadap apa yang hendak mereka capai. Semakin banyak atasan mengetahui keperluan bawahan, semakin banyak tujuan-tujuan perusahaan dapat dihubungkan dengan prestasi pribadinya, semakin besar dan langsung pula perhatian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Bertindak berdasarkan asas ini memang sulit, karena memerlukan kerendahan hati. Hanya jika pemimpin belajar menjauhkan kepentingan diri sendiri, maka dapatlah diperoleh suatu perhatian yang nyata dan vital untuk apa yang hendak dicapai oleh orang-orang lain. Dengan demikian lambat laun, kita mengetahui bahwa semakin banyak kita dapat membantu bawahan mencapai tujuannya, makin besar sumbangannya untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan.

#### **2.1.3.5 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien dan ekonomis. Ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu (Ma'ruf, dan Chair, 2020:101):

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip pengakuan andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

#### 2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja merupakan teori yang mengulas mengenai motivasi serta mengelompokkannya menjadi beberapa bentuk dari kurun waktu ke waktu. Adapun teori-teori motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai

kaitan dengan tugas-tugasnya. Teori ini menganut teori kebutuhan biologis saja atau kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji pekerja ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:133).

b. Teori-Teori Abraham Maslow

Teori motivasi A.H. Maslow dinamakan "A Theory of Human Motivation". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni, seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang paling rendah sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:133).

c. Teori Motivasi Dua Faktor Dari Frederick Herzberg

Teori ini dikenal dengan Herzberg Two Factor Theory atau sering juga disebut sebagai Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis). Motivasi yang ideal, yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan, yaitu (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:136-137):

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain sejenis itu.
- 3) Karyawan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

d. Teori Motivasi Human Relations

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Dikatakan bahwa seseorang akan berprestasi, bila ia menerima dan diakui dalam lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya, yang dapat membangkitkan gairan kerja. Teori ini menganjurkan, bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata hendaknya kata-kata tersebut mengandung kebijaksanaan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Wijaya, dan Rifa’i, 2016:140).

e. Teori Motivasi Claude S. George



Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Antara lain:

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

Dalam perkembangannya, teori motivasi ini berkembang menjadi kajian motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan, selanjutnya disebutkan motivasi berprestasi bukan sekedar dorongan untuk berbuat, tetapi mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan berdasarkan penilaian terhadap tugas yang dikerjakan seseorang. Dalam lingkup teori pencapaian prestasi didasari asumsi bahwa perubahan perilaku muncul karena individu ingin berhasil (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:140).

Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan

dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Teori Maslow dalam hirarki kebutuhan mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku (Dharma, 2013:33).

#### **2.1.4.5 Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Dharma (2013:32) dimensi motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, istirahat dan tidur.
2. Kebutuhan rasa aman, setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.
3. Kebutuhan sosial, tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.
4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan /penghargaan masyarakat.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Adapun dimensi motivasi menurut Uno (2010 : 57) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Internal
2. Motivasi Eksternal

#### **2.1.4.6 Indikator Motivasi Kerja**

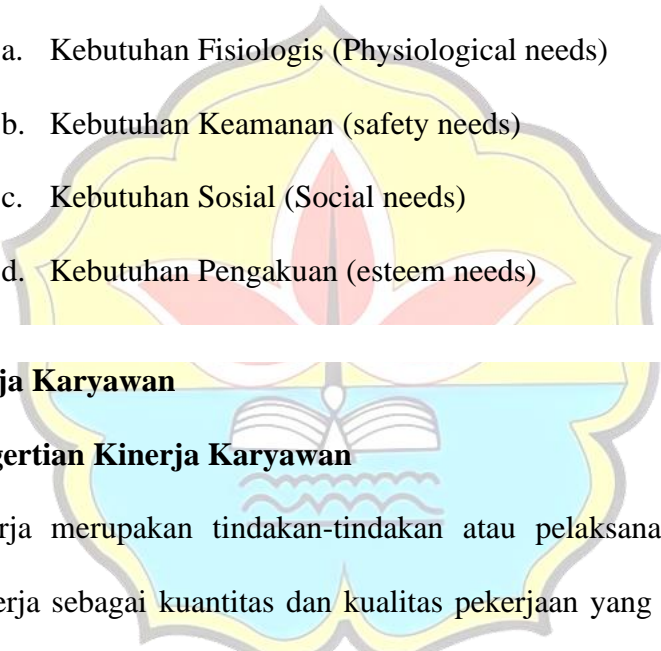
Menurut Uno (2010:70) motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada dua indikator motivasi kerja, yaitu antara lain (Uno, 2010:73):

- a. Motivasi Internal :
  - 1) Tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas
  - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - 3) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup
  - 4) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
  - 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
  - 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
  - 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- b. Motivasi Eksternal Indikator :
  - 1) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
  - 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
  - 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Selain itu terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana di ungkapkan oleh para ahli. Teori hierarki kebutuhan Maslow mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut (Ma'ruf, dan Chair, 2020:102):

- 
- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs)
  - b. Kebutuhan Keamanan (safety needs)
  - c. Kebutuhan Sosial (Social needs)
  - d. Kebutuhan Pengakuan (esteem needs)

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi (Priyono, 2010:185). Kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu atau seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar blue collar worker contoh pekerjaan yaitu sopir bus, pembantu rumah tangga dan tukang cukur dan lain sebagainya (Adamy, 2016:90). Kinerja merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan

menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif (Bukit, Malusa, dan Rahmat, 2017:85).

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016:91). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Masram dan Mu'ah, 2015:116).

Menurut Bernardin dan Russel (2010 :31) Kinerja Karyawan adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu.

#### **2.1.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan karyawan (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan karyawan, penelitian dan evaluasi (Syafri, dan Alwi, 2014:72).

Untuk mengukur kinerja suatu pekerjaan secara keseluruhan adalah dengan menjumlah (atau rata-rata) kinerja pada fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Misalnya, ada beberapa fungsi yang

harus dilakukan seorang pelatih dalam suatu pelatihan, seperti menggunakan contoh-contoh yang relevan, keterlibatan para peserta pelatihan, prosedur evaluasi yang dilakukan dan sebagainya. Ada suatu hal yang perlu dipahami dalam penilaian kinerja karyawan yaitu penentuan kinerja itu menunjuk pada hasil yang diperoleh, dan tidak menunjuk pada sifat-sifat atau karakteristik personal pelaksana pekerjaan. Sayangnya, masih banyak orang yang bingung mengenai pengukuran kinerja dengan mengukur orangnya bukan penyelesaian pekerjaannya (Syafri, dan Alwi, 2014:72-73).

### **2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (Masram dan Mu'ah, 2015:117):

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kinerja, sebagai berikut (Sutrischastini, dan Riyanto, 2015:127):

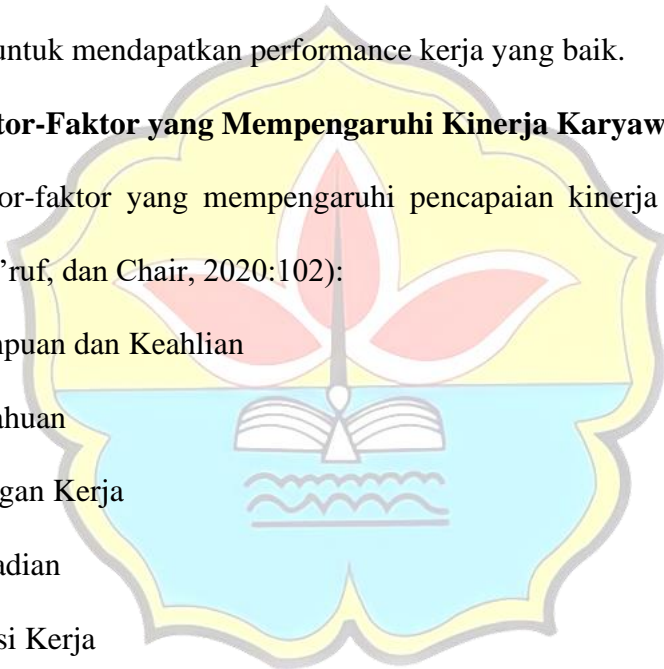
- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

#### **2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut (Ma'ruf, dan Chair, 2020:102):

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen



m. Disiplin Kerja

**2.1.5.5 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2012:54) dimensi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
- b. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.



Ada 6 dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu (Bernardin dan Russel, 2010:37):

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud dan tujuan
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
- c. *Timeless* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber –sumber organisasi
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah

Menurut Ma'ruf, dan Chair (2020:102) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

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

- b. Kuantitas kerja

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

c. Tanggung Jawab

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

d. Kerjasama

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

e. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

### **2.1.5.6 Indikator Kinerja Karyawan**

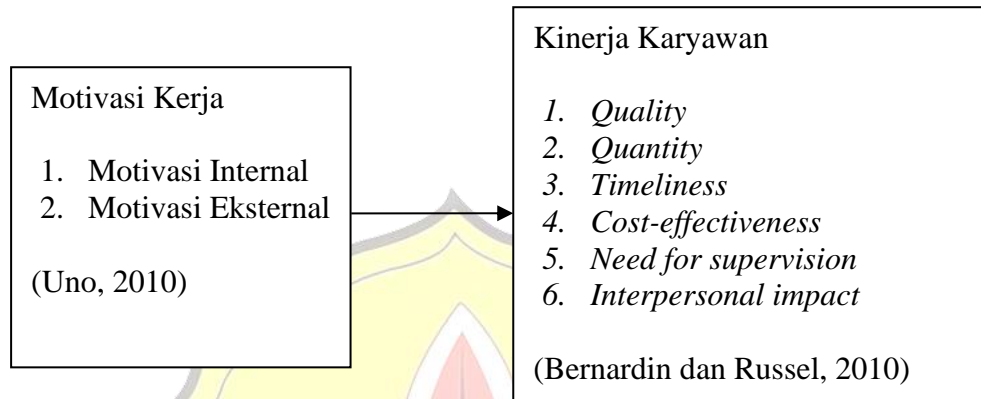
Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Namun, mengukur kinerja bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, untuk melakukan pengukuran Kinerja tersebut telah banyak para ahli maupun peneliti yang mencoba untuk mengembangkan indikator –indikator sebagai ukuran dari kinerja itu sendiri. Berikut ini dikutip beberapa ukuran yang banyak digunakan untuk menggambarkan kinerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (2010:35) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam definisi tersebut Bernardin dan Russel menekankan

pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi.

### 2.1.6 Pemikiran

Adapun skema kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.1.7 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi.

## 2.2 Metodologi Penelitian

### 2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian

yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah motivasi, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan.

### 2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019):

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel. Pada penelitian ini data primer berupa jawaban kuesioner dari responden.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini data sekunder berupa data jumlah karyawan, data penjualan, profil perusahaan.

### 2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

a. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di PT. Maju Global Motor Jambi.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 2.1**  
**Skala Likert Pendapat Responden**

<b>Pendapat Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

### 2.2.4 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi yang berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini semua dijadikan sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 37 orang.

## 2.2.5 Metode Analisis Data

### 2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

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

Dimana : Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 37 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 29,6$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 37 \times 1 \\ &= 37 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 37 \times 5 \\ &= 185 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Rentang Pengklasifikasian Variabel**

Interval	Kriteria
37 – 66,6	Sangat Rendah
66,7 – 96,2	Rendah
96,3 – 125,8	Cukup Tinggi
125,9 – 155,4	Tinggi
155,5 – 185	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

#### 2.2.5.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 25.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $a$  = Konstanta

$b$	= Koefisien Regresi
$X$	= Motivasi Kerja
$e$	= Suku sisaan (error/residual)

### 2.2.5.3 Pengujian Instrument

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrument penelitian atau kuesioner adalah valid. Nilai  $r$  tabel dapat diketahui dengan melihat pada tabel nilai  $r$  product moment (Ghozali,2011).

#### b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji validitas pada komponen kuesioner selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa akurat komponen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. (Ghozali, 2011).



#### 2.2.5.4 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2011).

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

##### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dengan teknik analisis ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linear.

Pengujian statistik dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS 20. Untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik uji F, dengan catatan jika tingkat signifikansi (probabilitas)  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi linear dan model dapat diterima.

### 2.2.5.5 Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$X$  = Motivasi Kerja

$e$  = Suku sisaan (error/residual)

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

**c. Uji *t***

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

Langkah-langkah pengujian uji *t* adalah sebagai berikut:

1. Rancangan hipotesis

H<sub>0</sub> : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
- H<sub>0</sub> ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H<sub>0</sub> maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H<sub>0</sub> ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

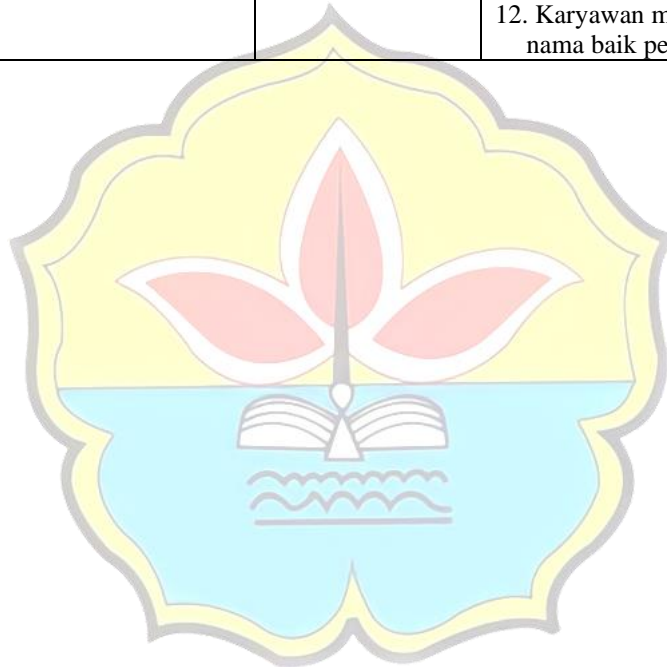
## 2.2.6 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.3**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X) (Uno, 2010)	Motivasi kerja merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya	Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki rasa tanggung jawab</li> <li>2. Selalu bekerja dengan target</li> <li>3. Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup</li> <li>4. Bekerja dengan tujuan</li> <li>5. Merasa selalu senang dalam bekerja</li> <li>6. memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain</li> <li>7. Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik</li> </ol>	Ordinal
			Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan</li> <li>2. Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan</li> <li>3. Perusahaan memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target</li> <li>4. Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan</li> </ol>	
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau	1. <i>Quality</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meminimalisir kesalahan kerja</li> <li>2. Bekerja sesuai standar kerja</li> </ol>	Ordinal
			2. <i>Quantity</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan</li> </ol>	

(Bernardin dan Russel, 2010)	sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu		4. Mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan
		3. <i>Timeliness</i>	5. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 6. Tidak menunda pekerjaan
		4. <i>Cost Effectiveness</i>	7. Karyawan menjadi sumber daya perusahaan
		5. <i>Need For Supervision</i>	8. Karyawan bekerja baik tanpa pengawasan 9. Karyawan menghindari kesalahan
		6. <i>Interpersonal Impact</i>	10. Karyawan bekerja sama dengan baik 11. Karyawan memelihara harga diri dan nama baik 12. Karyawan menjaga nama baik perusahaan



## BAB III

### GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Profil dan Sejarah Singkat

PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi atau yang biasa dikenal dengan istilah Wuling merupakan Agen Pemegang Merek (APM) Wuling yang beroperasi di industri otomotif di Indonesia. Memulai perjalanan di Indonesia sebagai salah satu negara berkembang paling menjanjikan di dunia dengan populasi penduduk sekitar 260 juta jiwa, PT. Maju Global Motor hadir untuk jangka panjang untuk memahami, mendengar dan menciptakan bagi Indonesia. PT. Maju Global Motor telah mendengar dan memahami bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan mobil yang dapat menjawab kebutuhan keluarga. Sebuah kendaraan berkualitas yang juga terjangkau dengan berinvestasi membangun pabrik dan *supplier park* seluas 60 Ha di GIIC Cikarang Bekasi Jawa Barat.

PT. Maju Global Motor membangun pabrik pertamanya yang berlokasi di Greenland International Industrial Center, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Pusat, Kota Deltamas, Jawa Barat, dengan lahan seluas 600.000 meter persegi. Pabrik itu digunakan sebagai produksi dan pembuatan kendaraan Wuling di Indonesia dan sebagai basis ekspor untuk daerah Asia Tenggara. Investasi untuk proyek ini memakan biaya sekitar 700 juta dolar Amerika Serikat. Kapasitas produksi yang dimiliki pabrik ini mencapai 150.000 kendaraan dalam setahun. Pembangunan pabrik Wuling diperkirakan bisa menciptakan 3.000 lapangan pekerjaan untuk Indonesia. Seiring berjalannya waktu, telah memiliki 100 dealer resmi yang beroperasi dan tersebar di Indonesia.

PT. Maju Global Motor mengutamakan kenyamanan atau kepuasan konsumen terhadap produk mereka. Perusahaan mempunyai gagasan/inovasi yang berbeda dengan pesaing lainnya. Seiring dengan berjalannya waktu PT. Maju Global Motor selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan membangun perusahaan untuk menjadi lebih maju dan berkembang dibandingkan kompetitornya. selalu memperhatikan kinerja karyawannya dan memiliki prinsip bahwa semakin bagus kinerja karyawannya maka akan semakin baik output yang dihasilkan oleh kinerja karyawannya berupa kualitas produk-produk yang akan perusahaan hasilkan sehingga pada akhirnya akan membuat konsumen semakin puas dengan manfaat dari produk yang akan diperoleh konsumen.

PT. Maju Global Motor memiliki beberapa Layanan Purna Jual yang cukup bagus dan bersaing di kelasnya seperti Toyota, Honda dan Mitsubishi karena pelayanan yang diberikan cukup lengkap dan bisa membuat konsumen merasa nyaman dan aman saat membeli mobil merek Wuling. Layanan Purna Jual Wuling yaitu dengan cara memberikan beberapa garansi yang bisa memuaskan konsumen dan membuat konsumen merasa sangat aman saat menggunakan mobil Wuling karena dilindungi oleh beberapa garansi. Berikut beberapa garansi yang diberikan oleh mobil merek Wuling:

- a. Garansi Umum Kendaraan selama 3 tahun atau 100.000 kilometer.
- b. Bebas biaya jasa perawatan berkala selama 4 tahun atau 50.000 kilometer.
- c. Garansi suku cadang selama 1 tahun atau 20.000 kilometer dan harga suku cadang 20% lebih murah.
- d. Komponen utama transmisi memiliki warranty selama 5 tahun atau 100.000 kilometer.

- e. Komponen utama mesin memiliki warranty selama 5 tahun atau 100.000 km yang meliputi front cylinder, cylinder head, crankshaft, connecting rod, valve guides, camshafts, engine cover, oil pump, timing sprocket, timing chain, timing belt pulley, intake/exhaust manifold, pistons, oil pan shell, camshaft/crankshaft bearing caps, flywheel.

### **3.2 Visi dan Misi**

#### ***The Wuling Way : “Drive for A Better Life”***

“Terus berevolusi adalah esensi DNA manusia. Kita butuh untuk terus memperbaiki hidup, dan maju terus untuk menjadi lebih baik dari kondisi sekarang. Hal ini adalah salah satu alasan utama keberadaan kita. Wuling menyadari hasrat ini, dan menyejajarkan dirinya. Wuling ingin menggerakkan manusia ke depan dengan menyediakan mesinnya. Wuling percaya dalam berkontribusi untuk kehidupan lebih baik, melalui kualitas produk otomotif yang tanpa kompromi, dengan tanpa henti memahami pasarnya, lanskap, serta harapan komunitas yang tak hentinya berubah. Wuling terus bergerak ke depan dengan masyarakat untuk menjadi kendaraan yang relevan bagi mereka. Wuling percaya dengan mimpi menjadi lebih baik, dan sudah menjadi tugasnya sebagai rekanan setia untuk mengantarkan masyarakat ke sana.”



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi diperoleh gambaran frekuensi responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### 4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	26	70,27
2	Perempuan	11	29,73
	Total	37	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden ada 70,27 persen atau 26 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 29,73 persen atau 11 orang responden.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	22	59,46
2	31 - 40 tahun	14	37,84
3	41 - 50 tahun	1	2,70
4	> 51 tahun	0	0,00
Total		37	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 37 responden rata-rata usia responden berada pada rentang umur 20 hingga 30 tahun dengan jumlah 22 orang dan persentase 59,46%. Sedangkan rentang umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia 41 hingga 50 tahun dengan jumlah karyawan 1 orang atau 2,70%.

#### **4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	2	5,41
2	D1 – D3	7	18,92
3	S1 – S2	28	75,68
Total		37	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden frekuensi terbanyak ada pada pendidikan terakhir S1 hingga S2 sebanyak 28 orang. Kemudian untuk pendidikan terakhir paling sedikit pada pendidikan terakhir SMA sederajat dengan jumlah frekuensi 2 orang responden.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	9	24,32
2	2 - 5 tahun	23	62,16
3	6 - 10 tahun	5	13,51
4	11 - 15 tahun	0	0
5	16 – 20 tahun	0	0
Total		37	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 23 orang. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja 6 hingga 10 tahun dengan frekuensi 5 orang responden.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

##### 4.1.2.1 Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui motivasi pada PT. Maju Global Motor Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel motivasi berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

### a. Motivasi Internal

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai motivasi untuk indikator motivasi internal pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Motivasi Internal**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	S	R	SR		
1	Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab	14	20	3			159	Sangat Tinggi
2	Karyawan Selalu bekerja dengan target	15	13	9			154	Tinggi
3	Karyawan Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup	16	16	5			159	Sangat Tinggi
4	Karyawan Bekerja sesuai dengan tujuan	15	17	5			158	Sangat Tinggi
5	Karyawan Merasa selalu senang dalam bekerja	15	15	7			156	Sangat Tinggi
6	Karyawan Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain	15	20	2			161	Sangat Tinggi
7	Karyawan Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik	13	15	9			152	Tinggi
Jumlah							1.099	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							157	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator motivasi internal pada variabel motivasi sebesar 157 termasuk kategori sangat tinggi.

### b. Motivasi Eksternal

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai motivasi untuk indikator motivasi eksternal pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator**  
**Motivasi Eksternal**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST	T	S	R	SR	Skor	
8	Instansi selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	14	19	4			158	Sangat Tinggi
9	Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan	20	14	3			165	Sangat Tinggi
10	Instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target	13	16	8			153	Tinggi
11	Karyawan Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan	14	18	5			157	Sangat Tinggi
Jumlah							633	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							158,25	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator motivasi eksternal pada variabel motivasi sebesar 158,25 termasuk kategori sangat tinggi.

### c. Rekapitulasi Variabel Motivasi

Rekapitulasi mengenai motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab	159	Sangat Tinggi
2	Karyawan Selalu bekerja dengan target	154	Tinggi
3	Karyawan Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup	159	Sangat Tinggi
4	Karyawan Bekerja sesuai dengan tujuan	158	Sangat Tinggi
5	Karyawan Merasa selalu senang dalam bekerja	156	Sangat Tinggi
6	Karyawan Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain	161	Sangat Tinggi
7	Karyawan Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik	152	Tinggi
8	Instansi selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	158	Sangat Tinggi
9	Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan	165	Sangat Tinggi
10	Instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target	153	Tinggi
11	Karyawan Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan	157	Sangat Tinggi
Jumlah		1.732	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan		157,45	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel motivasi adalah 157,45. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi di PT. Maju Global Motor Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 11 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan dengan skor 165. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target dengan skor 153.

#### **4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja**

Untuk mengetahui kinerja pada PT. Maju Global Motor Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan

berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

**a. Quality**

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai kinerja untuk indikator *quality* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator *Quality***

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	S	R	SR		
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi	18	13	6			160	Sangat Tinggi
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian	17	15	5			160	Sangat Tinggi
Jumlah							320	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							160	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator *quality* pada variabel kinerja sebesar 160 termasuk kategori sangat tinggi.

**b. Quantity**

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai kinerja untuk indikator *quantity* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator *Quantity***

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST	T	S	R	SR	Skor	Ket
3	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi	12	16	9			151	Tinggi
4	Jumlah penyeleseian pekerjaan melampaui target organisasisi	8	19	10			146	Tinggi
Jumlah							297	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							148,5	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator *quantity* pada variabel kinerja sebesar 148,5 termasuk kategori tinggi.

**c. *Timeliness***

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai kinerja untuk indikator *timeliness* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator *Timeliness***

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST	T	S	R	SR	Skor	Ket
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	10	17	10			148	Tinggi
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.	15	16	6			157	Sangat Tinggi
Jumlah							305	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							152,5	

Sumber: Data Primer, 2023



Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator *timeliness* pada variabel kinerja sebesar 152,5 termasuk kategori tinggi.

**d. Cost Effectiveness**

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai kinerja untuk indikator *cost effectiveness* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator *Cost Effectiveness***

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	S	R	SR		
7	Karyawan memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi	8	20	9			147	Tinggi
8	Karyawan memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan	8	28	1			155	Tinggi
Jumlah							302	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							151	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator *cost effectiveness* pada variabel kinerja sebesar 151 termasuk kategori tinggi.

**e. Need For Supervision**

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai kinerja untuk indikator *need for supervision* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator *Need For Supervision***

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST	T	S	R	SR	Skor	Ket
9	Kemampuan karyawan bekerja tanpa diawasi	7	24	6			149	Tinggi
10	Kemampuan karyawan mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	8	20	9			147	Tinggi
Jumlah							296	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							148	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator *need for supervision* pada variabel kinerja sebesar 148 termasuk kategori tinggi.

**f. *Interpersonal Impact***

Hasil tanggapan dari 37 responden di PT. Maju Global Motor Jambi mengenai kinerja untuk indikator interpersonal impact pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator *Interpersonal Impact***

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST	T	S	R	SR	Skor	Ket
11	Kemampuan karyawan memelihara harga dirinya	10	23	4			154	Tinggi
12	Memelihara nama baik organisasi	7	28	2			153	Tinggi
Jumlah							307	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							153,5	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator *interpersonal impact* pada variabel kinerja sebesar 153,5 termasuk kategori tinggi.

#### g. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Rekapitulasi mengenai motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi	160	Sangat Tinggi
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian	160	Sangat Tinggi
3	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi	151	Tinggi
4	Jumlah penyeleseian pekerjaan melampaui target organisasi	146	Tinggi
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	148	Tinggi
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.	157	Sangat Tinggi
7	Karyawan memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi	147	Tinggi
8	Karyawan memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan	155	Tinggi
9	Kemampuan karyawan bekerja tanpa diawasi	149	Tinggi
10	Kemampuan karyawan mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	147	Tinggi
11	Kemampuan karyawan memelihara harga dirinya	154	Tinggi
12	Memelihara nama baik organisasi	153	Tinggi
Jumlah		1.827	
Rata-rata Keseluruhan		152,25	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja pegawai adalah 152,25. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja di PT. Maju Global Jambi dalam kategori tinggi. Diantara 12 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian dengan

skor 160. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target organisasi dengan skor 146.

#### 4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,302	2,830	
	Motivasi Kerja	,984	,060	,940

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Darih hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,302 + 0,984 X$$

1. Konstanta (a) = 3,302

Hal ini berarti jika variabel independen (motivasi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 3,302.

2. Motivasi Kerja (X) = 0,984

Nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,984. Hal ini menunjukkan

bahwa setiap nilai variabel motivasi kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,984.

#### 4.1.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,884	,881	1,27583
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,940 atau 94%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 94%, dan sisanya sebesar 0,06 atau 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

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

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,302	2,830		1,167	,251
	Motivasi Kerja	,984	,060	,940	16,324	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 16,324 > nilai t tabel 1,68. Artinya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Motivasi kerja pada PT. Maju Global Motor Jambi dalam keadaan sangat tinggi, sedangkan kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi dalam kategori tinggi. Kemudian hasil penelitian ditunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi. Variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan). Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja rata-rata skor keseluruhan pada PT. Maju Global Motor Jambi termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan kinerja karyawan rata-rata keseluruhan skor termasuk kategori tinggi.
2. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,94 atau 94%. Hal ini menunjukkan variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 94% dan sisanya 6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.
3. Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Dari hasil pernyataan kuesioner skor yang paling rendah untuk variabel motivasi kerja yaitu memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target.

Disarankan agar perusahaan memberikan insentif kepada karyawan agar memicu semangat kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

2. Dari hasil pernyataan kuesioner skor yang paling rendah untuk variabel kinerja karyawan yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu. Disarankan untuk para karyawan lebih efisien lagi dalam memanfaatkan waktu kerja, agar semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditentukan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Amaliyah, Farisa Nuril, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 14 No. 1.
- Bana, Azizil. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1.
- Bernardin, H John and Joyce E A Russel. 2010. *Human Resource Management, An Experimental Approach, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Chaerudin, A., Rani, I.H., dan Alicia, V. 2020. *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat : CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Dharma, A. 2013. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Larasati, Sindi dan Alini Gilang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V. No 3.
- Mangkunegara, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf, dan Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand. Vol 2. No. 1.
- Masram, dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Murti, N.D., Prasetyo, Y.A., dan Fajrillah A.A.N. 2017. *Perancangan Enterprise Architecture Pada Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) Di Universitas TELKOM Menggunakan TOGAF ADM*. Jurnal Rekayasa Sistem & Industri. Vol 4. No 1.
- Pambudi, Didit Setyo, Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No.1.
- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rohman, A. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Malang : Intelegensia Media.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2.
- Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Press.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George, R. 2005. *Principles of Management*. New York : Alexander Hamilton Institute.
- Taufiqurahman. 2015. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.
- Uno, M. Hamzah B. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wahyu Budi Priyanto. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomika-Bisnis Vol. 07 No. 02.

Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.

Wijayanti, Titik, 2012. *Marketing plan! Dalam Bisnis Second Edition*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.



## Lampiran 1. Kuesioner penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Karyawan PT. Maju Global Motor Jambi

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

Nama : Alif Ivanka Purba  
NIM : 1900861201114  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi", maka saya memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Alif Ivanka Purba

### Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (  $\surd$  )

1. Jenis kelamin :  laki-laki  perempuan
2. Usia :  20-30 tahun  31-40 tahun  
 41-50 tahun  lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir :  <SMA/ sederajat  
 D1-D3  
 S1-S2
4. Masa kerja :   $\leq 2$  tahun  2-5 tahun  
 6-10 tahun  
 10-15 tahun  16-20 tahun

### Petunjuk pengisian

Contreng  $\surd$  kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

ST = Sangat Tinggi (5)

T = Tinggi (4)

S = Sedang (3)

R = Rendah (2)

SR = Sangat Rendah (1)

Contoh:

No	Pertanyaan	ST	T	S	R	SR
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian		$\surd$			

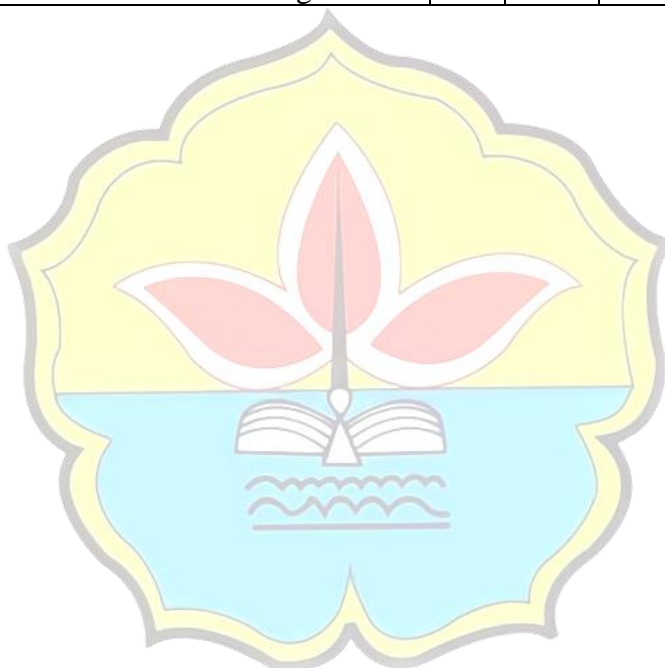
## Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	T	S	R	SR
1.	Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab					
2.	Karyawan Selalu bekerja dengan target					
3.	Karyawan Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup					
4.	Karyawan Bekerja sesuai dengan tujuan					
5.	Karyawan Merasa selalu senang dalam bekerja					
6.	Karyawan Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain					
7.	Karyawan Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik					
8.	Instansi selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan					
9.	Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan					
10.	Instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target					
11.	Karyawan Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan					

## Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	T	S	R	SR
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian					
3.	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi					
4.	Jumlah penyeleseian pekerjaan melampaui target organisasi					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu					
6.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.					

7.	Karyawan memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi					
8.	Karyawan memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Kemampuan karyawan bekerja tanpa diawasi					
10.	Kemampuan karyawan mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)					
11.	Kemampuan karyawan memelihara harga dirinya					
12.	Memelihara nama baik organisasi					



**Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja**

No	PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	46
3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	49
4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	3	44
5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	46
6	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	48
7	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	49
8	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	48
9	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	4	44
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	50
11	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	48
12	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	50
13	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	47
15	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49
16	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	47
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
18	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	52
20	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	46
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	47
22	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	39
23	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	40
24	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	48
25	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
27	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	40
28	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	50
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	51
30	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	47
31	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	49
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
33	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	37
34	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	40
35	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	46
36	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	50
37	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	45



**Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai**

No	PERNYATAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	49
2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	45
3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	48
4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	43
5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	49
6	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	51
7	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
8	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	51
9	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	47
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	53
11	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	51
12	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	53
13	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	52
14	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	50
15	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	52
16	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	50
17	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	57
18	3	5	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	46
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
20	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	49
21	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	50
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
23	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	43
24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
25	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	52
26	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	43
28	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53
29	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	54
30	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	50
31	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
32	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	48
33	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	45
34	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	43
35	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	49
36	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	53
37	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	48

## Lampiran 4. Hasil Output Pengolahan Data Aplikasi SPSS

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,884	,881	1,27583

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,302	2,830		1,167	,251
	Motivasi	,984	,060	,940	16,324	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41,6902	56,4547	49,3784	3,47104	37
Residual	-3,61169	,54528	,00000	1,25798	37
Std. Predicted Value	-2,215	2,039	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,831	,427	,000	,986	37

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 5. Tabel t

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

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

**Lampiran 6. Data MSI Variabel Motivasi Kerja**

No	PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3,87	2,05	2,24	2,24	2,11	3,96	3,30	3,82	2,23	3,34	3,62	32,79
2	2,43	2,05	2,24	2,24	2,11	2,49	1,00	2,41	3,63	3,34	3,62	27,57
3	2,43	1,00	2,24	3,59	1,00	3,96	3,30	3,82	3,63	3,34	3,62	31,94
4	2,43	1,00	2,24	3,59	3,34	3,96	2,11	1,00	3,63	1,00	1,00	25,31
5	2,43	1,00	2,24	1,00	3,34	2,49	2,11	3,82	3,63	3,34	2,28	27,70
6	2,43	3,24	2,24	3,59	3,34	2,49	1,00	3,82	3,63	2,14	2,28	30,21
7	2,43	2,05	3,59	3,59	3,34	2,49	1,00	3,82	3,63	2,14	3,62	31,70
8	3,87	3,24	3,59	3,59	3,34	2,49	1,00	1,00	1,00	3,34	3,62	30,08
9	2,43	1,00	3,59	1,00	1,00	2,49	3,30	3,82	2,23	2,14	2,28	25,28
10	3,87	3,24	3,59	3,59	2,11	2,49	2,11	2,41	2,23	3,34	3,62	32,59
11	2,43	3,24	3,59	2,24	2,11	3,96	3,30	2,41	3,63	2,14	1,00	30,05
12	3,87	3,24	3,59	2,24	3,34	2,49	1,00	3,82	3,63	3,34	2,28	32,85
13	2,43	1,00	1,00	3,59	3,34	3,96	3,30	3,82	3,63	3,34	2,28	31,70
14	3,87	3,24	2,24	2,24	2,11	3,96	2,11	2,41	3,63	1,00	2,28	29,09
15	2,43	2,05	2,24	3,59	3,34	3,96	3,30	2,41	2,23	2,14	3,62	31,31
16	2,43	2,05	3,59	2,24	1,00	3,96	3,30	2,41	3,63	2,14	2,28	29,03
17	3,87	3,24	3,59	3,59	3,34	3,96	3,30	2,41	3,63	3,34	3,62	37,89
18	2,43	2,05	2,24	3,59	3,34	1,00	1,00	2,41	2,23	1,00	2,28	23,57
19	3,87	3,24	3,59	3,59	3,34	3,96	3,30	3,82	2,23	1,00	3,62	35,55
20	3,87	3,24	2,24	1,00	1,00	2,49	2,11	3,82	3,63	2,14	2,28	27,83
21	2,43	2,05	3,59	3,59	2,11	2,49	2,11	2,41	2,23	2,14	3,62	28,76
22	1,00	1,00	1,00	2,24	2,11	2,49	1,00	2,41	1,00	2,14	2,28	18,68
23	2,43	2,05	2,24	1,00	2,11	1,00	1,00	2,41	2,23	1,00	2,28	19,75
24	3,87	3,24	2,24	1,00	2,11	3,96	3,30	3,82	2,23	1,00	3,62	30,39
25	3,87	3,24	3,59	2,24	2,11	2,49	2,11	3,82	3,63	2,14	2,28	31,53
26	2,43	2,05	2,24	2,24	2,11	2,49	2,11	2,41	2,23	2,14	3,62	26,07
27	1,00	1,00	1,00	2,24	2,11	2,49	1,00	2,41	1,00	2,14	3,62	20,02
28	2,43	2,05	3,59	2,24	3,34	3,96	3,30	3,82	3,63	2,14	2,28	32,79
29	3,87	3,24	3,59	3,59	3,34	3,96	2,11	2,41	3,63	3,34	1,00	34,07
30	2,43	1,00	2,24	3,59	3,34	3,96	2,11	2,41	2,23	3,34	2,28	28,94
31	3,87	3,24	3,59	3,59	2,11	2,49	2,11	2,41	3,63	2,14	2,28	31,45
32	2,43	2,05	2,24	2,24	2,11	2,49	2,11	2,41	2,23	3,34	2,28	25,94
33	3,87	2,05	1,00	2,24	1,00	2,49	3,30	1,00	2,23	2,14	1,00	22,32
34	1,00	2,05	2,24	2,24	1,00	2,49	2,11	1,00	3,63	1,00	1,00	19,77
35	2,43	3,24	3,59	2,24	1,00	2,49	3,30	2,41	2,23	1,00	3,62	27,54
36	3,87	3,24	3,59	2,24	3,34	2,49	2,11	3,82	3,63	2,14	2,28	32,76
37	2,43	1,00	1,00	2,24	2,11	3,96	2,11	2,41	3,63	3,34	2,28	26,52

**Lampiran 7. Data MSI Variabel Kinerja Pegawai**

No	PERNYATAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2,13	2,15	3,32	3,60	2,18	1,00	3,60	1,00	2,41	2,26	2,47	2,76	28,88
2	2,13	2,15	3,32	2,31	2,18	1,00	2,30	3,01	1,00	1,00	1,00	2,76	24,15
3	2,13	2,15	2,11	2,31	2,18	3,58	2,30	3,01	1,00	2,26	2,47	2,76	28,25
4	1,00	2,15	2,11	3,60	2,18	1,00	1,00	3,01	1,00	1,00	2,47	1,00	21,53
5	3,37	2,15	1,00	3,60	3,33	2,25	2,30	3,01	1,00	2,26	2,47	2,76	29,55
6	3,37	2,15	2,11	2,31	3,33	3,58	2,30	3,01	1,00	3,55	2,47	2,76	31,98
7	2,13	3,47	3,32	2,31	2,18	2,25	3,60	4,66	2,41	2,26	2,47	2,76	33,82
8	3,37	1,00	2,11	2,31	2,18	3,58	1,00	4,66	2,41	3,55	3,92	2,76	32,89
9	3,37	3,47	1,00	2,31	2,18	1,00	2,30	3,01	2,41	2,26	1,00	2,76	27,12
10	3,37	3,47	2,11	2,31	2,18	2,25	3,60	3,01	2,41	2,26	3,92	4,33	35,28
11	3,37	3,47	1,00	3,60	2,18	2,25	1,00	3,01	3,82	2,26	3,92	2,76	32,70
12	2,13	3,47	2,11	3,60	3,33	2,25	2,30	4,66	2,41	2,26	2,47	4,33	35,32
13	2,13	2,15	1,00	3,60	3,33	3,58	2,30	3,01	3,82	3,55	2,47	2,76	33,70
14	3,37	3,47	2,11	2,31	1,00	2,25	3,60	3,01	2,41	2,26	2,47	2,76	31,07
15	1,00	3,47	2,11	2,31	3,33	3,58	3,60	4,66	3,82	1,00	2,47	2,76	34,11
16	3,37	3,47	3,32	2,31	2,18	2,25	2,30	4,66	2,41	1,00	1,00	2,76	31,07
17	3,37	3,47	3,32	2,31	3,33	2,25	2,30	4,66	3,82	3,55	3,92	4,33	40,67
18	1,00	3,47	1,00	1,00	1,00	3,58	2,30	3,01	3,82	1,00	2,47	2,76	26,41
19	3,37	3,47	2,11	3,60	3,33	2,25	2,30	3,01	2,41	3,55	3,92	4,33	37,70
20	3,37	2,15	2,11	1,00	1,00	3,58	2,30	4,66	2,41	2,26	2,47	2,76	30,10
21	2,13	2,15	3,32	1,00	2,18	3,58	2,30	3,01	3,82	2,26	2,47	2,76	30,98
22	1,00	2,15	1,00	1,00	1,00	2,25	2,30	3,01	2,41	1,00	2,47	1,00	20,59
23	2,13	2,15	2,11	1,00	1,00	2,25	1,00	3,01	1,00	1,00	2,47	2,76	21,87
24	2,13	3,47	3,32	2,31	2,18	2,25	2,30	3,01	2,41	3,55	2,47	2,76	32,16
25	2,13	3,47	3,32	1,00	3,33	2,25	3,60	4,66	2,41	2,26	2,47	2,76	33,66
26	1,00	2,15	3,32	2,31	2,18	2,25	2,30	3,01	2,41	2,26	2,47	2,76	28,37
27	1,00	1,00	2,11	2,31	1,00	1,00	1,00	3,01	2,41	2,26	2,47	2,76	22,33
28	3,37	2,15	2,11	2,31	2,18	3,58	3,60	3,01	2,41	3,55	3,92	2,76	34,99
29	3,37	3,47	3,32	1,00	3,33	3,58	2,30	3,01	2,41	2,26	3,92	4,33	36,34
30	3,37	2,15	2,11	2,31	3,33	3,58	1,00	3,01	2,41	2,26	2,47	2,76	30,81
31	3,37	2,15	3,32	2,31	2,18	3,58	2,30	3,01	2,41	3,55	2,47	2,76	33,45
32	2,13	3,47	2,11	1,00	1,00	3,58	1,00	3,01	2,41	2,26	2,47	4,33	28,77
33	3,37	1,00	1,00	2,31	2,18	3,58	1,00	3,01	2,41	1,00	1,00	2,76	24,67
34	2,13	1,00	1,00	1,00	1,00	2,25	1,00	3,01	2,41	1,00	2,47	4,33	22,60
35	3,37	3,47	2,11	2,31	1,00	1,00	2,30	3,01	2,41	2,26	3,92	2,76	29,96
36	2,13	3,47	3,32	3,60	1,00	3,58	2,30	3,01	3,82	2,26	3,92	2,76	35,17
37	3,37	1,00	1,00	1,00	2,18	2,25	3,60	3,01	2,41	2,26	3,92	2,76	28,82