

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMA KONSUMEN
FINANCE KOTA JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH

**Nama : Pitra Alamsyah
NIM : 1800861201193
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

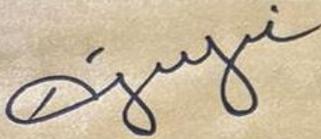
Nama : Pitra Alamsyah
Nim : 1800861201193
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

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

Jambi, 29 Agustus 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

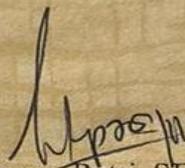


Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si



Gupron, S.Kom, M.Kom

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



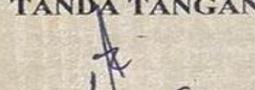
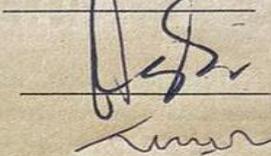
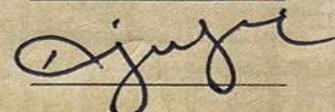
Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Hari : Selasa
Tanggal : 15-08-2023
Jam : 08.00-10.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Sudirman, M.Ei	Ketua	
Gupron, S.Kom, M.Kom	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

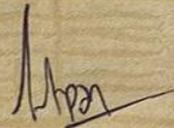
Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari



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

Ketua Program
Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pitra Alamsyah
Nim : 1800861201193
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si
2. Gupron, S.Kom, M.Kom
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

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

Jambi, 29 Agustus 2023
Yang Membuat Pernyataan



Pitra Alamsyah

ABSTRACT

(PITRA ALAMSYAH / 1800861201193 / 2023 / THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. PRIMA KONSUMEN FINANCE KOTA JAMBI / SUPERVISOR I DR. H. SAIYID SYEKH, M.Si. / SUPERVISOR II GUPRON, S.KOM, M.KOM)

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

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 35 people respondent. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = a+b.X+e$.

Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 1,116+0,527X+e$. The test of determination with R^2 of 37,6%. T test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 1,69236$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected.To analyze the effect of work motivation on employee performance on PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Work Motivation regression coefficient (X) is 0,527, meaning that work motivation (X) has increased by 1%, so employee performance (Y) PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

The coefficient of determination is known from the value of $R^2=0,376$ (37,6%) which means that work motivation (X) is able to explain employee performance (Y) at the PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi that is equal to 37,6% and the remaining 62,4% is influenced by other variables. Not investigated in this study.

Based on t-test, t-count value is 3,547 and the t-table is 1,69236. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 1,69236$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that brand image affect purchasing decisions at PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

Keyword : Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

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

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya M. Amin dan Ibu saya Lili Suryani dan saudara kandung saya Firmansyah dan Novriani Tussyifa yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do’a yang tulus.

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

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si dan Bapak Gupron, S.Kom, M.Kom selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.

6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi sebagai objek penelitian.

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

Jambi, 29 Agustus 2023

Pitra Alamsyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Penelitian	8
1.4 Tujuan penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Konsep Ekonomi	10
2.1.2 Konsep Manajemen	11
2.1.3 Fungsi Manajemen	12
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.6 Konsep Motivasi Kerja.....	20
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.8 Tujuan Motivasi Kerja.....	28
2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja	28
2.1.10 Indikator-indikator Motivasi Kerja	29
2.1.11 Konsep Kinerja	29
2.1.12 Tujuan Kinerja.....	32
2.1.13 Dimensi Kinerja	32

2.1.14 Indikator Kinerja	36
2.1.15 Kerangka Pemikiran	38
2.1.16 Hipotesis Penelitian.....	39
2.2 Metode Penelitian.....	39
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	41
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	42
2.2.3 Populasi dan Sampel.....	42
2.2.4 Metode Analisis Data.....	42
2.2.4.1 Alat Analisis	43
1. Rentang Skala	43
2. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	44
2.2.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi (r^2).....	45
2.2.4.3 Uji Hipotesis t.....	46
2.2.5 Operasional Variabel.....	47

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	49
3.2 Visi dan Misi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.....	49
3.3 Struktur Organisasi.....	50
3.4 Tugas Pokok dan Fungsi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Karakteristik Responden.....	57
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur	58
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.....	59
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja	64
4.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	

Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	68
4.1.4.1 Persamaan Regresi	68
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	69
4.1.4.3 Uji Hipotesis t	70
4.2 Analisis dan Pembahasan	71
4.2.1 Analisis Motivasi Kerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	71
4.2.2 Analisis Kinerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi..	72
4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	73
4.2.4 Pengujian Hipotesis	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah Karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	3
1.2	Data Gaji Karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	5
1.3	Data Kinerja Karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi	7
2.1.	Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner	40
2.2	Rentang Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner.....	43
2.3	Operasional Variabel.....	47
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	57
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keterikatan.....	60
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Komitmen	61
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan	62
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Menyerahkan	63
4.9.	Rekap Jawaban Indikator Motivasi Kerja.....	63
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Target.....	64
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja	65
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waktu Penyelesaian.....	66
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Taat Asas	67
4.14	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	67
4.15	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	68
4.16	Uji Korelasi dan Determinasi.....	69
4.17	Uji t (Parsial).....	70
4.18	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Motivasi Kerja...	71
4.19	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Kinerja.....	72

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
3.1	Struktur Organisasi PT. Prima Konsumen Finance	51

DAFTAR LAMPIRAN

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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

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

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

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

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

Adapun jumlah karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	30	-
2019	31	3,33
2020	33	6,45
2021	34	3,03
2022	35	2,94

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi 2023

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2019 jumlah karyawan berjumlah 31 karyawan dengan persentase perkembangan 3,33%, kemudian tahun 2020 meningkat mencapai 33 karyawan dengan persentase perkembangan 6,45%, kemudian 2021 meningkat menjadi 34 karyawan dengan persentase perkembangan 3,03%, kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 35 karyawan dengan persentase perkembangan 2,94%.

PT. Prima Konsumen Finance adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa leasing, perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 dan memiliki izin usaha yang telah terdaftar pemerintahan, PT Prima Konsumen Finance Kota Jambi beralamat di Jl. Doktor Mawardi No. 90, RT. 01, Tambak Sari, Jambi Selatan, The Hok, Kec. Jambi Sel., Kota Jambi, Jambi 36122. Dan ketua PT Prima Konsumen Finance pertama kali hingga sekarang di bawah pimpinan Bapak Kadhe D Budi. Saat ini prima konsumen fokus terhadap pelayanan pembiayaan multiguna untuk berbagai macam pinjaman dana dengan agunan BPKB kendaraan (motor dan mobil) untuk berbagai macam kebutuhan konsumen. Konsumen bisa menggunakan

pembiayaan multiguna untuk pembiayaan modal usaha, renovasi rumah, atau pendidikan. PT. Prima Konsumen ini telah terdaftar di badan hukum berdasarkan undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas (lembaran Negara tahun 2007 Nomor 106, Tambahan lembaran Negara Nomor 4756).

Motivasi Kerja adalah merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi semangat kerja sangat diperlukan oleh karyawan. Berikut ini, ada beberapa alasan mengenai pentingnya motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

1. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka.
2. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal.
3. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.
4. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Oleh karena, itu suatu instansi hendaklah menyadari akan kebutuhan para karyawannya. Instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada karyawan yang telah memberikan kemajuan. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar

gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para karyawan agar lebih efektif. Hal ini juga pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah gaji dasar.

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

Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh gaji karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja. Berikut merupakan data gaji karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Gaji Karyawan	UMP Kota Jambi
1.	2018	Rp. 2.063.948	Rp. 2.243.718
2.	2019	Rp. 2.175.000	Rp. 2.423.889
3.	2020	Rp. 2.456.000	Rp. 2.630.162
4.	2021	Rp. 2.495.162	Rp. 2.630.162
5.	2022	Rp. 2.530.067	Rp. 2.694.034

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data gaji karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022. Dimana gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, gaji yang diberikan tidak menentu atau tidak merata setiap tahunnya, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tenaga, waktu dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan.

Gaji merupakan alasan utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Gaji merupakan motivasi kerja karyawan sekaligus pemicu kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan tidak maksimal dan hasil kinerjanya pun tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut data kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Kinerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Layanan Produk									
		Pinjaman		Kredit Motor		Kredit Mobil		Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture		Pembiayaan Multi Guna	
		Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)
1.	2018	200	183	165	112	135	109	180	153	150	137
2.	2019	210	192	145	127	170	125	170	135	160	123
3.	2020	180	152	130	102	110	72	120	103	175	139
4.	2021	150	112	140	116	130	91	150	116	170	141
5.	2022	155	132	160	134	150	103	165	129	150	126

Sumber data: PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dimana penjualan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dengan Jenis Produk Layanan Pinjaman, Kredit Motor, Kredit Mobil, Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture, dan Pembiayaan Multi Guna dalam lima 5 tahun terakhir masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis mengidentifikasi masalah antara lain:

1. Motivasi kerja belum optimal. Dimana gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

2. Data kinerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dimana penjualan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dengan Jenis Produk Layanan Pinjaman, Kredit Motor, Kredit Mobil, Pembiayaan Alat Elektronik dan Furniture, dan Pembiayaan Multi Guna dalam lima 5 tahun terakhir masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

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

2. Manfaat Praktis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2. Tinjauan Pustaka

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

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Ekonomi

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

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

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

2.1.2 Konsep Manajemen

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

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

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

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2011:41).

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

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

2.1.3 Fungsi Manajemen

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

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

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

a. *Planning* (perencanaan)

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

b. *Organizing* (pengorganisasian)

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

c. *Actuating* (pelaksanaan)

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

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

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu

pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (dalam Hasibuan 2017:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2017:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Nitisemito, 2015:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

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

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan 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 organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu

tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

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

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi

kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

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

2.1.6 Konsep Motivasi Kerja

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

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

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

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

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

1. Promosi

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

2. Prestasi kerja

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

3. Pekerjaan itu sendiri

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

4. Penghargaan

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

5. Tanggung jawab

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

6. Pengakuan

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

7. Keberhasilan dalam bekerja

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

Memotivasi pegawai sangat sulit, diantaranya menurut Hasibuan (2017:141) dikarenakan oleh hal-hal berikut ini :

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

Memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan menstimulasi pegawai melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2013:162) klasifikasi kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan eksistensi
Kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan dan lain-lain).
2. Kebutuhan sosial
Kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain.
3. Kebutuhan pencapaian
Kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan
4. Kebutuhan pertumbuhan

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

5. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang.

6. Kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain

Kebutuhan untuk dapat mengontrol dan mempengaruhi orang lain

Menurut Clelland yang dikutip dari Handoko (2014:261) ada 3 karakteristik kebutuhan penting yang memotivasi seseorang untuk berprestasi yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi

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

2. Kebutuhan berafiliasi

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

3. Kebutuhan kekuasaan

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

Selanjutnya sedarmayanti (2014:67) menjelaskan bahwa Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*Challenging*) dan bersaing (*competitive*).

Kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi dijelaskan oleh Hasibuan (2017:163) berdasarkan teori motivasi Geoge antara lain:

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

Selanjutnya menurut Hazberg yang dikutip dari Sedarmayanti (2014:68) menyebutkan ada 6 faktor motivasi yaitu :

1. Prestasi

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

2. Pengakuan

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

3. Kemauan kenaikan pangkat

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

4. Pekerjaan itu sendiri

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

5. Kemungkinan untuk tumbuh

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

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

1. Faktor intern

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

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

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

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

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

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

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

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervisi yang baik

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

d. Adanya jaminan pekerjaan

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

e. Status dan tanggung jawab

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

f. Peraturan yang fleksibel

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

2.1.8 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:135) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

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

2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja

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

1. Keterikatan

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

2. Komitmen

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

3. Kepuasan

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

4. Menyerahkan

Turn over (Menyerahkan) Kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.10 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

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

1. Keterikatan

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

2. Komitmen

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

3. Kepuasan

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

4. Menyerahkan

Turn over(Menyerahkan) Kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.11 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (dalam Mangkunegara, 2013:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (dalam Sinambela, 2012:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat

keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012:27), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

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

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

2.1.12 Tujuan Kinerja

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

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas

yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.1.13 Dimensi Kinerja

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

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

- a. Target

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

- b. Kualitas

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

- c. Waktu penyelesaian

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

d. Taat asas

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

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

1) Produktifitas

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

2) Kualitas

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) *Cycle Time*

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

5) Pemanfaatan Sumber Daya

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

6) Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

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

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

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

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

2.1.14 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Sedarmayanti (2014:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

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

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

a. Target

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

b. Kualitas

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

c. Waktu penyelesaian

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

d. Taat asas

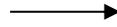
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.15 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi”. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :

Motivasi Kerja (X)
1. Keterikatan
2. Komitmen
3. Kepuasan
4. Menyerahkan
(Wibowo, 2013:110)

Kinerja (Y)
1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas
Menurut Edison dkk. (2016:195)



Gambar 1.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.16 Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

2.2 Metode Penelitian

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

Tabel 2.1
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Sangat Tinggi	ST	Skor 5
Tinggi	T	Skor 4
Sedang	S	Skor 3

Rendah	R	Skor 2
Sangat Rendah	SR	Skor 1

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 35

= 35

Skor tertinggi = 5 x 35

= 175

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

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

= 28

Sehinga interval kelasnya adalah:

35 - 62 = Sangat Rendah

63 - 90 = Rendah

91 - 118 = Sedang

119 - 146 = Tinggi

147 - 175 = Sangat Tinggi

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

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

2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.
2. Angket (Kursioner)

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

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

:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

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

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

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

2.2.3 Populasi dan Sample

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2022 sebanyak 35 orang.

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

2.2.4 Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut

Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

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

2.2.4.1 Alat Analisis

1. Rentang Skala

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

Tabel 2.2
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

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

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 35

= 35

Skor tertinggi = 5 x 35

$$= 175$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

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

$$= 28$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

35 - 62 = Sangat Rendah

63 - 90 = Rendah

91 - 118 = Sedang

119 - 146 = Tinggi

147 - 175 = Sangat Tinggi

2. Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tahun 2018 – 2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS

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

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = KinerjaKaryawan

b = Koofesien Regresi

- a = Konstanta
- X = Motivasi Kerja
- e = *Error*

2.2.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

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

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

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

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

2.2.4.3 Uji Hipotesis t

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

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja karyawan (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja karyawan (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = $(n - k - 1)$ atau $35 - 1 - 1 = 33$ dan t tabel = 0,3081

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ho diterima Hi ditolak tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Husein, 2011:168). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

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

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013:110)	1. Keterikatan	1. Tingkat antusiasme dalam melakukan pekerjaan 2. Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	Ordinal
		2. Komitmen	3. Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja 4. Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	Ordinal
		3. Kepuasan	5. Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif 6. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	Ordinal
		4. Menyerahkan (Wibowo, 2013:110)	7. Keinginan untuk pindah kerja 8. Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison dkk. (2016:195)	1. Target	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal
		2. Kualitas	3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 4. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaian	5. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 6. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan	Ordinal
		4. Taat Asas Menurut Edison dkk. (2016:195)	7. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 8. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah PT. Prima konsumen finance

PT. Prima Konsumen Finance merupakan lembaga keuangan non bank (*finance company*) yang bergerak dibidang jasa pembiayaan tunai (*Refinancing*) yang baru

berkembang di Jambi dengan berfokus pada refinancing / pinjaman dana tunai dengan jaminan BPKB motor.

PT. Prima konsumen didirikan di Jambi dengan SK Menteri Hukum dan Ham No. AHU-23214_01.01. tahun 2011. PT. Prima Konsumen beralamat di Jl. Doktor Mawardi No. 90, RT. 01, Tambak Sari, Jambi Selatan, Kota Jambi. Untuk kegiatan usaha/jasa PT. Prima Konsumen Finance meliputi :

1. Memberikan pinjaman terhadap pelaku UMKM, Pedagang, Wiraswasta, dan wirausaha untuk keperluan dari masing masing pelaku mikro tersebut.
2. Menyediakan jasa tabungan bagi para konsumen yang ingin menabungkan uangnya di PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

3.2 Visi dan Misi PT. Prima Konsumen Finance

Visi

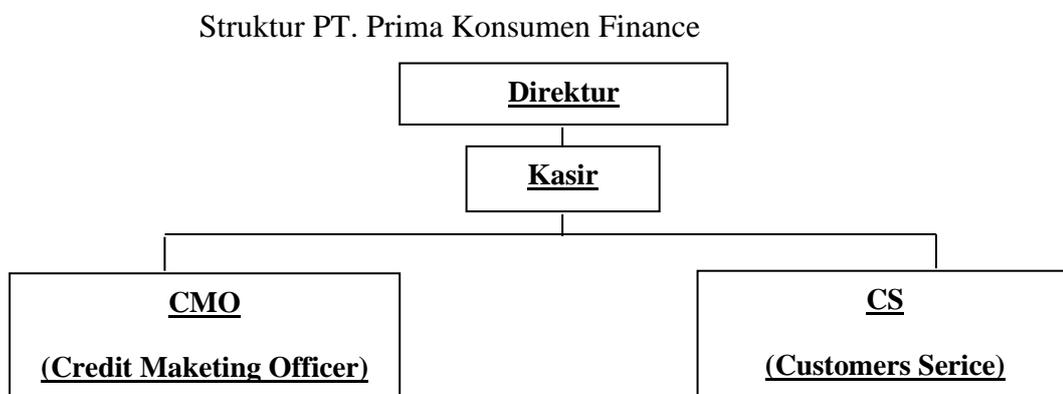
Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat menengah kebawah

Misi

1. Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada pelanggan kami
2. Menyediakan tempat kerja yang kondusif, adil dan menantang yang akan mendorong potensi terbaik dari para karyawan
3. Membangun hubungan kemitraan jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan
4. Memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dimana kami beroperasi

3.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sistem kerja sama yang dijalankan sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan suatu system kerja sama yang baik dan terkoordinasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Agar memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dalam suatu tujuan yang ditentukan dan yang akan dicapai, struktur organisasi juga menggambarkan tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat diperhatikan dengan struktur organisasi . Struktur organisasi dapat menunjukkan hubungan antara jenjang jabatan dalam organisasi tersebut dan antar bagian organisasi tersebut. Adanya pembagian tugas dalam suatu kerja sama akan membuat semakin jelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab suatu organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT Prima Konsumen Finance

Sumber PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

3.4 Tugas Pokok dan Fungsi PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

1. Kasir

Kasir adalah salah satu karyawan yang berada di bawah pengawasan dan bertanggung jawab kepada OH (*Operation Head*) serta berkoordinasi dengan MH dan Outlet (HO). *Cashier* berperan sebagai pintu terakhir dalam proses pencairan kredit. *Chasier* bertugas untuk mencairkan / mentransferkan dana tersebut ke *customers*, sesuai dengan kesepakatan dalam persetujuan kredit.

Adapun tugas dan tanggung jawab untuk posisi seorang *Cashier* adalah sebagai berikut :

Tugas Kasir

1. Menjalankan proses pembayaran
2. Melakukan pencatatan atas semua transaksi
3. Membantu *Customers* dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
4. Melakukan proses pengarsipan jaminan dengan baik dan benar
5. Melakukan pengecekan atas jumlah jaminan dan keabsahannya
6. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan
7. Melakukan pengecekan atas stock kas tiap hari

Kewajiban Khusus Kasir

1. Melakukan penghitungan secara teliti agar tidak terjadi selisih uang yang ada dengan laporan yang dibuat.
2. Melakukan pembukaan dengan baik dan benar
3. Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar
4. Terampil dan melayani konsumen
5. Jujur, tepat dan andal
6. Keterampilan dalam berkomunikasi

Deskripsi kerja

Dalam pelaksanaan kerja seorang *Cashier* Dituntut untuk teliti dalam menjalankan tugasnya. *Cashier* juga harus bertanggung jawab dalam hal memegang kartu ATM, dan bertanggung jawab melakukan pencairan/mentransfer dana kepada *customers* dan melakukan *Drawdown* pada *system*.

Deskripsi kerja *Cashier* adalah:

a. Jam kerja *cashier*:

Hari senin s/d Jumat Pkl. 07:30 s/d 16:30

Hari sabtu Pkl. 08:00 s/d 16:00

Note: Dapat melakukan pencairan di luar jam kerja MH.

- b. Menerima konfirmasi pencairan dana dari Outlet melalui *Customers service*.
- c. *Cashier* bertanggung jawab penuh kepada MH dan *Operation Head*, dalam proses kerjanya.

- d. Menerima kiriman data calon *Customers* berupa *form* pencairan dari Outlet, melalui Fax atau E-mail (*form* terlampir). dan melakukan konfirmasi ke HO dan CS Outlet tersebut.

2. CMO (Credit Marketing Officer)

CMO (*Credit Marketing Officer*) adalah sebuah jabatan yang umumnya ada di sebuah perusahaan pembiayaan (*finance*). Adapun tugas-tugas dan tanggung jawab CMO (*Credit Marketing Officer*) antara lain adalah:

1. Menerima aplikasi permohonan kredit dari calon Debitor Melalui CS dan agen yang telah menjalin kerjasama.
2. Memberikan dan membantu calon Debitor mengisi form Aplikasi permohonan Pembiayaan (FAPP).
3. Menawarkan kepada calon Debitor *price list*/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh kantor pusat atau membantu calon Debitor menghitung besarnya angsuran yang diinginkan.
4. Mengarahkan calon Debitor pada struktur kredit yang terbaik bagi perusahaan dan calon Debitor.
5. Melakukan pengecekan fisik kendaraan dengan STNK & BPKB asli, jika ada permohonan kredit untuk unit bekas.
6. Menyiapkan kelengkapan dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan untuk melakukan *survey*.
7. Melakukan survey ke rumah calon debitor, dan melakukan survey ke tempat usaha calon Debitor (jika ada usaha).

8. Melakukan verifikasi terhadap kebenaran dan legalitas dokumen-dokumen persyaratan kredit yang diberikan oleh calon Debitor dengan memberikan stempel “COPY SESUAI ASLI” pada semua dokumen persyaratan kredit yang diperoleh.
9. Melengkapi dokumen persyaratan kredit yang masih belum diserahkan oleh Debitor (*Memo pending*) dalam waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.
10. Memberikan rekomendasi terhadap permohonan aplikasi kredit dari calon Debitor setelah melakukan *survey*.

3. CUSTOMERS SERVICE (CS)

Customers Service (CS) merupakan pintu awal dari proses aplikasi yang diterima dari marketing,agen ataupun pemohon langsung sebelum dilakukan proses kredit selanjutnya.CS mempunyai peranan dan tugas sangat penting dalam kelancaran proses aplikasi kredit, karena proses penginputan data awal dimulai dari *customers service*. Oleh karena itu CS dalam melakukan penginputan data customers dituntut untuk melakukan penginputan data dengan benar karena sumber data tersebut akan dijadikan pedoman untuk proses selanjutnya.

Deskripsi Kerja

a. Jam Kerja :

Hari Senin s/d Jumat Pkl. 07:30 s/d 16:30

Hari Sabtu Pkl. 08:00 s/d 16.00

- b. Menerima angsuran dan melayani calon customers yang datang ke kantor.
- c. Memberikan informasi yang berhubungan dengan *product knowledge* (persyaratan, tenor, bunga, tunggakan, denda, pinalti dll) dan melakukan *interview* kepada customers.
- d. Memberikan perhitungan kredit kepada calon *customers*
- e. Menerima dan memeriksa data awal dari calon *customers*.
- f. Melakukan penginputan data awal calon *customers* dan angsuran yang masuk.
- g. Menyiapkan aplikasi perjanjian kredit, meliputi :
 - 1. Formulir permohonan sebanyak 1 Set.
 - 2. Surat Pernyataan Bersama, tidak memindah tangankan dan menjual belikan kendaraan yang menjadi objek perjanjian.
 - 3. Surat kuasa tarik jual dan *prin out photo* jaminan
 - 4. Perjanjian pembiayaan *customers* dan pengakuan hutang
 - 5. Kartu pinjaman dan kartu angsuran *customers*
 - 6. Surat pernyataan kesehatan *customers* untuk asuransi jiwa bumi putra
 - 7. Tanda terima jaminan
- h. Berkas aplikasi Wajib didistribusikan ke surveyor, berkoordinasi dengan Head outlet (HO) untuk dilakukan survey kelayakan calon customers.
- i. Mengingatn kepada Surveyor mengenai kekurangan data yang harus dilengkapi pada saat survey.
- j. Menerima aplikasi perjanjian kredit dan kelengkapan data aplikasi calon customers dari Surveyor.
- k. Menerima dan melakukan pengecekan awal BPKB asli.

- l. Melakukan konfirmasi kepada Chasier, untuk booking pencairan atas nama calon customers yang bersangkutan.
- m. Memberikan berkas kelengkapan data calon customers yang telah selesai diinput kepada Head outlet (HO) untuk Approval (disetujui/ACC) pada sistem.
- n. Melakukan konfirmasi awal ke calon debitur yang datang ke kantor tentang produk PT. Prima konsumen finance

Hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh Customer Service :

1. *Indispliner* pada waktu jam kerja
2. Toleransi keterlambatan harus seizin Branch manager (BM) dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan

Note :

1. *Customer service* wajib ikut membantu mengecek tagihan kolektor termasuk Telpon dan SMS.
2. *Customer service Follow up* aplikasi RO yang berasal dari marketing Reguler yang masih Aktif berhak menjadi milik Marketing tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 35 orang pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

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

Sumber: Data (diolah)

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

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1.	20-25 tahun	5	14
2.	26-30 tahun	5	14
3.	31-35 tahun	10	29
4.	> 35 tahun	15	43
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer (diolah)

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

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden terbanyak dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang, dengan persentase (66%). Pendidikan SMA sebanyak 14%, pendidikan D3 sebanyak 14%, dan pendidikan S2 sebanyak 6%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

Sumber: Data Primer (diolah)

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

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

Analisis motivasi kerja karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Keterikatan

Dimana Keterikatan berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterikatan

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

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi menilai Keterikatan berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

2. Komitmen

Dimensi Komitmen berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		

1.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab	-	-	6	14	15	157	Sangat Tinggi
2.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	-	-	8	19	8	140	Tinggi
	Total						297	
	Rata-rata						148,5	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data

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

3. Kepuasan

Dimensi Kepuasan berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		

		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja	-	-	2	29	4	142	Tinggi
2.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	-	-	2	13	20	158	Sangat Tinggi
	Total						300	
	Rata-rata						150	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi menilai Kepuasan berada pada skor 150 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

4. Menyerahkan

Dimensi Menyerahkan berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Menyerahkan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		

		1	2	3	4	5		
1.	Keinginan untuk pindah kerja	-	-	6	19	10	144	Tinggi
2.	Kesesuaian penghasilan diterima dengan beban kerja	-	-	8	24	3	135	Tinggi
	Total						279	
	Rata-rata						139,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi menilai Menyerahkan berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Motivasi Kerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rekap Jawaban Indikator Motivasi Kerja

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

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Motivasi Kerja yaitu kepuasan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 150. Sedangkan dimensi keterikatan dan menyerahkan

dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 139,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator Motivasi Kerja sebesar 144.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target

Dimana target berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target

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

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi menilai Target berada pada skor 144 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 -146.

2. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

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

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 139 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 119 -146.

3. Waktu Penyelesaian

Dimana waktu penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian

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

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 144 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas

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

Sumber : Hasil olah data

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

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

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

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Target dan Waktu Penyelesaian sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 144. Sedangkan dimensi Taat

Asas dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 138,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 141.

4.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

4.1.4.1 Persamaan Regresi

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi Tahun 2018-2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X$$

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
1 Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

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

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,527 artinya apabila Motivasi Kerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambimeningkat 1 maka PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi akan meningkat sebesar 0,527.

4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

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

Tabel 4.16
Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

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

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

4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung t_{tabel} (Sarwono,2012 :191), menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau 35-2 =33 dan $t_{\text{tabel}} = 0,3338$

Tabel 4.17
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	,410		2,721	,010
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{\text{hitung}} 3,547 > 0,3338$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Motivasi Kerja PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Motivasi Kerja

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

Sumber : Data (diolah)

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

4.2.2 Analisis Kinerja PT. Prima Konsumen Finance KotaJambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Kinerja

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

Sumber : Data (diolah)

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

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

4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X) sebesar 0,527 artinya jika Motivasi Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambinaik sebesar 0,527%.

Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,525$ artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja (Y) Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yang sebesar 0,525%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,376$ (37,6%) yang artinya Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

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

a. Uji Hipotesis 1

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

1. Motivasi Kerja

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

2. Kinerja

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

b. Uji Hipotesis 2

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Skor Motivasi Kerja (X) dengan nilai 144 Artinya Motivasi Kerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 141 Artinya kinerja pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi tinggi.
2. Koefisien korelasi (r) = 0,525 artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja (Y) Pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi sebesar 0,525 atau 52,5%. Koefisien determinasi (R^2) = 0,376 atau 37,6% sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.
3. Dari perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,547 > 0,3338$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

5.2 Saran

Bagi pihak PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Blaine , (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Follet, Mary Parker. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Handoko. Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Ismail. Solihin, 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nitisemito, Alex. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Salemba Empat : Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju

- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Zainur Roziqin,Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr Karyawan/i.
PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi
Di tempat

Dengan Hormat,

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

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Pitra Alamsyah

NIM : 1800861201193

Judul :Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Prima Konsumen Finance Kota Jambi.

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

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

Jambi, 22 Febuari 2023

Hormat Saya

Pitra Alamsyah

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Umur : 20 - 25 Tahun 31-35 Tahun
 26 - 30 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA S1
 D3 S2
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 2 Tahun
 3 - 4 Tahun
 5 - 6 Tahun
 >6 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

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

Nilai

1. Sangat Rendah (SR)
2. Rendah(R)
3. Sedang (S)

4. Tinggi (T)
5. Sangat Tinggi(ST)

Motivasi Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	Keterikatan					
1.	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik					
	Komitmen					
3.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab					
4.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja					
	Kepuasan					
5.	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja					
6.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini					
	Menyerahkan					
7.	Keinginan untuk pindah kerja					
8.	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja					

Kinerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	Target					

2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur							
3	Kualitas Kerja Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.							
4	Kemampuan anda menentukan volume							
5	Waktu Penyelesaian Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya							
6	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan							
7	Taat Asas Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab							
8	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan							

TABULASI DATA ORDINAL

No	MOTIVASI KERJA (X)								
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Total_X
1	2	4	3	3	3	5	5	4	29
2	4	3	5	5	4	3	3	5	32

3	3	4	5	4	3	4	5	3	31
4	4	3	4	4	5	3	3	5	31
5	3	3	4	5	3	4	4	3	29
6	4	4	4	4	5	3	5	5	34
7	3	3	4	5	4	3	4	3	29
8	4	4	4	4	4	3	5	4	32
9	2	4	4	5	3	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	4	3	4	5	4	4	5	4	33
13	3	4	4	4	5	3	4	4	31
14	4	5	4	5	4	4	4	4	34
15	4	4	4	5	5	4	5	5	36
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33
17	4	5	4	5	5	3	4	4	34
18	4	4	5	3	4	4	4	4	32
19	4	5	4	5	4	4	4	5	35
20	3	4	4	5	5	5	5	4	35
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	4	4	5	4	5	4	4	34
23	4	5	4	4	5	4	4	5	35
24	5	4	4	5	3	5	4	4	34
25	4	4	4	5	5	4	5	4	35
26	4	4	4	4	5	4	5	4	34
27	4	5	4	5	5	5	3	4	35
28	4	4	4	5	3	4	5	5	34
29	4	5	4	5	5	5	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	5	3	32
31	5	5	4	5	5	3	4	5	36
32	4	5	4	5	4	5	5	3	35
33	4	4	4	4	5	4	3	4	32
34	5	5	3	5	4	5	4	5	36
35	4	5	5	4	5	4	5	3	35

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

4	4	3	3	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	3	4	4	3	4	30
3	5	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	5	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	3	4	3	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	5	4	3	4	31
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	5	5	4	36
3	5	4	4	5	3	4	3	31
5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	4	5	5	4	5	3	35
5	4	4	3	5	5	4	5	35

TRANSFORMASI DATA MSI

MOTIVASI KERJA (X)									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Rata-rata
1	1,00	2,42	1,00	1,00	1,00	3,70	3,84	2,35	2,04

2	3,15	1,00	4,56	3,70	2,23	1,00	1,00	3,71	2,54
3	1,82	2,42	4,56	2,25	1,00	2,35	3,84	1,00	2,40
4	3,15	1,00	2,82	2,25	3,55	1,00	1,00	3,71	2,31
5	1,82	1,00	2,82	3,70	1,00	2,35	2,42	1,00	2,01
6	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	1,00	3,84	3,71	2,84
7	1,82	1,00	2,82	3,70	2,23	1,00	2,42	1,00	2,00
8	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	1,00	3,84	2,35	2,51
9	1,00	2,42	2,82	3,70	1,00	2,35	2,42	2,35	2,26
10	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	2,42	2,35	2,50
11	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	2,42	1,00	2,33
12	3,15	1,00	2,82	3,70	2,23	2,35	3,84	2,35	2,68
13	1,82	2,42	2,82	2,25	3,55	1,00	2,42	2,35	2,33
14	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	2,35	2,86
15	3,15	2,42	2,82	3,70	3,55	2,35	3,84	3,71	3,19
16	3,15	2,42	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	2,35	2,68
17	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	1,00	2,42	2,35	2,85
18	3,15	2,42	4,56	1,00	2,23	2,35	2,42	2,35	2,56
19	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	3,71	3,03
20	1,82	2,42	2,82	3,70	3,55	3,70	3,84	2,35	3,03
21	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	2,42	2,35	2,66
22	3,15	2,42	2,82	3,70	2,23	3,70	2,42	2,35	2,85
23	3,15	3,83	2,82	2,25	3,55	2,35	2,42	3,71	3,01
24	4,73	2,42	2,82	3,70	1,00	3,70	2,42	2,35	2,89
25	3,15	2,42	2,82	3,70	3,55	2,35	3,84	2,35	3,02
26	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	3,84	2,35	2,84
27	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	3,70	1,00	2,35	3,01
28	3,15	2,42	2,82	3,70	1,00	2,35	3,84	3,71	2,87
29	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	3,70	2,42	2,35	3,19
30	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	3,84	1,00	2,51
31	4,73	3,83	2,82	3,70	3,55	1,00	2,42	3,71	3,22
32	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	3,70	3,84	1,00	3,03
33	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	1,00	2,35	2,48
34	4,73	3,83	1,00	3,70	2,23	3,70	2,42	3,71	3,17
35	3,15	3,83	4,56	2,25	3,55	2,35	3,84	1,00	3,07

KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	3,70	1,00	2,55	1,00	2,43	4,18	2,35	4,15	2,67
2	1,00	3,84	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	2,59	2,34
3	2,35	1,00	2,55	1,00	2,43	1,00	2,35	4,15	2,10

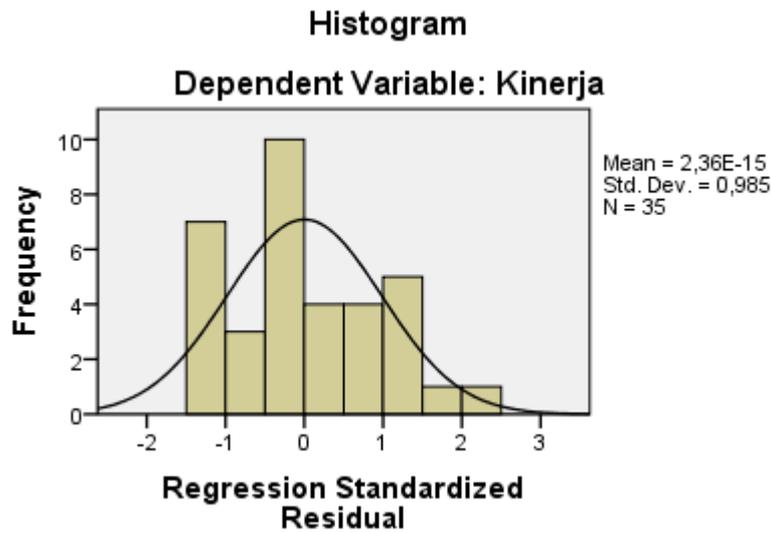
4	1,00	1,00	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	1,00	1,79
5	2,35	2,42	1,00	1,00	2,43	2,62	1,00	1,00	1,73
6	1,00	2,42	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,14
7	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,12
8	1,00	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,32
9	2,35	2,42	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,11
10	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
11	1,00	3,84	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,31
12	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,12
13	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
14	2,35	3,84	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,29
15	1,00	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,31
16	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,31
17	3,70	2,42	2,55	2,56	3,85	4,18	2,35	2,59	3,03
18	3,70	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,83
19	2,35	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,67
20	1,00	2,42	2,55	2,56	3,85	2,62	1,00	2,59	2,32
21	2,35	3,84	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,24
22	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,65
23	3,70	2,42	4,07	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,19
24	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,48
25	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,84
26	2,35	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,01
27	3,70	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,65
28	2,35	1,00	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,47
29	3,70	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,35	2,59	3,01
30	2,35	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,66
31	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	3,70	2,59	3,21
32	1,00	3,84	2,55	2,56	3,85	1,00	2,35	1,00	2,27
33	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,23
34	2,35	3,84	2,55	4,15	3,85	2,62	3,70	1,00	3,01
35	3,70	2,42	2,55	1,00	3,85	4,18	2,35	4,15	3,03

OUTPUT SPSS

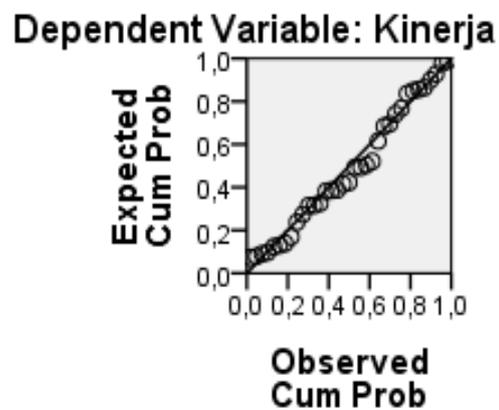
A.UJI ASUMSI KLASIK

1.UJI NORMALITAS

a.Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B.stastistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi Kerja	Kinerja
--	----------------	---------

N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,7334	2,5563
	Std. Deviation	,40925	,41031
	Absolute	,147	,150
Most Extreme Differences	Positive	,066	,150
	Negative	-,147	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,869	,885
Asymp. Sig. (2-tailed)		,436	,414

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

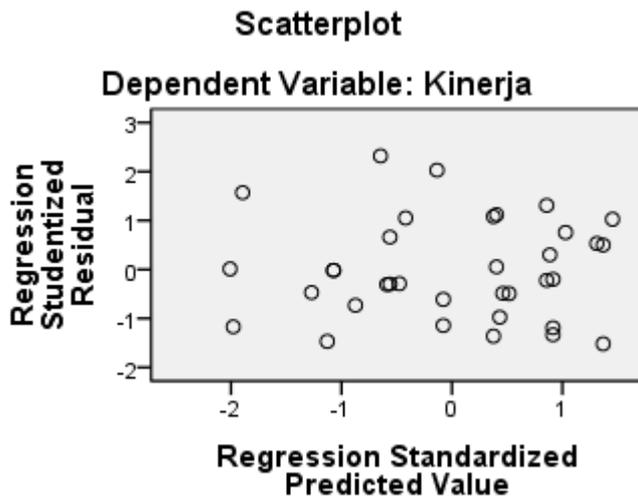
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2.UJI HETEROKEDASTITAS



B.PERSAMAAN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,580	1	1,580	12,585	,001 ^b
	Residual	4,144	33	,126		
	Total	5,724	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

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

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