

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV.BINTANG JAYA BAKRI
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH

Nama : Randi Dwi Pratama

NIM : : 1600861201072

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI TAHUN
2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : RANDI DWI PRATAMA
NIM : 1600861201072
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.BINTANG
JAYA BAKRI KOTA JAMBI

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

Jambi, Juli 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

DR.H. SAYID SYEKH, S.E, M.SI

RENI DEVITA, S.E, M.M

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

ANISAH, S.E, M.M.

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Batanghari Jambi Pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 11/08/2020

Jam : 13.30 – 15.30

Tempat : Ruang 4 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Ketua	1.....
2. Hj. Reni Devita, SE, MM	Sekretaris	2.
3. Anisah, SE, MM	Penguji Utama	3.
4. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	4.

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
Studi

Manajemen

Ketua Program

Ekonomi

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

Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Randi Dwi Pratama
NIM : 1600861201072
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr.H.Sayid Syekh , S.E., M.si / Reni Devita, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil 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 orisinal bukan hasil plagiat 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 di kemudian 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 Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan,

Randi Dwi Pratama

NIM. 1600861201072

ABSTRACT

RANDI DWI PRATAMA / 1600861201072 / 2020 / THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. BINTANG JAYA BAKRI KOTA JAMBI/ 1st ADVISOR Dr.H. SAYID SYEKH, SE, M.SI / 2nd ADVISOR RENI DEVITA, SE, M.M.

Human resources is one of the most important factor, because of the absence of the role of human resources quality. All activities within an agency will not be implemented optimally, An Institution that wants to carry out its duties and function properly, then the management of human resources.

The purpose of this study is to examine the effect of motivation and performance. The influence of motivation and the effect of employee performance are tested both directly and indirectly. This study uses a sample of 34 employees who work at CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.

To answer the problem in this study, descriptive analysis was used. Descriptive analysis is used to determine the existing motivational and performance descriptions. This study uses path analysis to address the effects of motivation and performance at CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

Therefore, there is a significant influence between scientific motivation on the performance of employees CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi. based on partial statistical tests, so that motivation variables have a significant effect on employee performance in the office of the CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi**". Skripsi disusun untuk memenuhi syarat untuk mencapai derajat Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yaitu buat Bapak Rail Sukanto dan Ibu Suwarni Arningsi yang selama ini telah memberikan dukungan berupa do'a, kasih sayang, nasihat dan motivasi sehingga dapat terselesaikan tepat waktu. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, oleh karenanya pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. H Fachruddin Razi, SH, MH. 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 Anisah, S.E, M.M, selaku Ketua Progam Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Bapak Dr.H,Sayid Syekh SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I, dan Ibu Reni Devita, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Azizah S.E, M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.

6. Bapak-bapak dan Ibu- ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
7. Seluruh Staf Universitas Batanghari umumnya dan staf Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Buat Ibu Citra dan Bapak Suparno Terima kasih atas semua Data yang telah diberikan kepada Penulis dan Terima kasih juga untuk CV.Bintang Jaya Bakri telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian ini.

Dan semua pihak-pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu, dengan penuh kerendahan hati saya ucapkan terima kasih dan setiap yang di dalam do'anya terselip namaku. Saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga semuanya dibalas oleh yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga kita selalu diberikan kemudahan dan kekuatan dalam menjalankan ibadah kepada-Nya. Amin...

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.5 Definisi Motivasi	16
2.1.6 Teori-Teori Motivasi	17
2.1.7 Pengukuran Motivasi	23
2.1.8 Kinerja	25
2.1.9 Teori Kinerja	26
2.1.10 Pengukuran Kinerja	29

2.1.11 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	32
2.1.12 Kerangka Pemikiran	34
2.1.13 Hipotesis Penelitian	35
2.2 Metodologi Penelitian	35
2.2.1 Metode Yang Digunakan	35
2.2.2 Jenis Dan Sumber Data	36
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	37
2.2.4 Populasi dan Sampel	38
2.2.5 Metode Analisis Data	39
2.2.6 Uji Statistik t	43
2.2.7 Operasional Variabel	44

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Umum Kantor	47
3.2 Aset Perusahaan	51
3.3 Visi Dan Misi	51
3.4 Struktur Organisasi	53
3.5 Sumber Daya Manusia	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	57
4.1.1 Jenis Kelamin	57
4.1.2 Usia	58
4.1.3 Tingkat Pendidikan	59
4.1.4 Masa Kerja	60
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	62
4.2.1 Motivasi Kerja.....	62
4.2.2 Kinerja.....	68
4.3 Analisis dan Pembahasan	76
4.3.1 Analisis Gambaran Motivasi	76
4.3.2 Analisis Gambaran Kinerja	76
4.3.3 Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah Pegawai Pada Tahun 2015-2019	4
1.2	Data Jumlah Insentif Pada Tahun 2015-2019	5
1.3	Target Dan Realisasi Pada Tahun 2015-2019	8
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	57
4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	58
4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	59
4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	60
4.5	Hasil Jawaban Responden Indikator Daya Pendorong	61
4.6	Hasil Jawaban Responden Indikator Kemauan	62
4.7	Hasil Jawaban Responden Indikator Kerelaan	62
4.8	Hasil Jawaban Responden Indikator Membentuk Keahlian	63
4.9	Hasil Jawaban Responden Indikator Membentuk Ketrampilan.....	64
4.10	Hasil Jawaban Responden Indikator Tanggung Jawab	64
4.11	Hasil Jawaban Responden Indikator Kewajiban.....	65
4.12	Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Tujuan	66
4.13	Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja	67
4.14	Tabel Skor Tertinggi Dan Terendah	68
4.15	Hasil Jawaban Responden Indikator Prestasi Kerja.....	68
4.16	Hasil Jawaban Responden Indikator Disiplin Kerja	69
4.17	Hasil Jawaban Responden Indikator Efektivitas dan Efisiensi Kerja	70
4.18	Hasil Jawaban Responden Indikator Tanggung Jawab	70
4.19	Hasil Jawaban Responden Terhadap Hubungan Antar Sesama	71
4.20	Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.21	Tabel Skor Tertinggi dan Terendah Variabel Kinerja	73

4.22	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	74
4.23	Korelasi Dan Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner	82
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner	88
Transformasi Data	90
Hasil Uji SPSS	92
Tabel T	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Darmawan, 20:3).

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maka karyawan harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Karyawan yang terampil serta handal dibutuhkan dalam mengaplikasikan serta mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan perusahaan akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi dari karyawan pada akhirnya akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson 2006:81). Kinerja dikatakan penting karena kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang

optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Adapun menurut Mathis dan Jackson (2006:21) ada lima dimensi yang dapat mengukur kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012:23).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

CV. Bintang Jaya Bakri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan jasa yang memproduksi aneka pakaian seragam, pakaian olahraga, seragam kerja, seragam promosi dan

lain-lainnya jasa pengadaan pakaian yang berawal dari tahun 2009 yang kemudian dijadikan Persekutuan Komanditer (CV) pada tahun 2010. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan CV.Bintang Jaya Bakri yang berlokasi di Kota Jambi karena disini pusat kegiatan dilakukan.

Kinerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan lancar dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi karyawan.

Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di CV.Bintang Jaya Bakri di Jambi, ternyata masih banyak pegawai CV.Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi yang kurang dalam motivasi kerjanya sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Adapun jumlah pegawai pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi di antaranya, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada CV. Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi
Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
1	2015	26	-
2	2016	28	7,69
3	2017	26	(7,14)
4	2018	30	15,38
5	2019	34	13,33
Rata-Rata			5,85

Sumber Data: CV. Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi Tahun 2015-2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri di Jambi dengan perkembangan pada tahun 2016 yaitu 7,69% dan pada tahun 2017 cenderung menurun -7,14% sedangkan perkembangan pada tahun 2018 cenderung meningkat 15,38%. Sedangkan Perkembangan jumlah pegawai pada tahun 2019 yaitu 13,33% di CV.Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi selama 5(Lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 5,85%.

Tabel 1.2
Data Jumlah Insentif Pada CV. Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi
Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Insentif (Rp)	Perkembangan insentif (%)
2015	Rp.7.200.000	-
2016	Rp.15.600.000	116,67
2017	Rp.19.367.000	24,15
2018	Rp.25.050.000	29,34
2019	Rp.28.800.000	14,97
Rata-rata	Rp.19.203.400	37,02

Sumber data : CV. Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi Tahun 2014-2018 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa data jumlah insentif pada CV. Bintang Jaya Bakri Di Kota Jambi pada tahun 2016 Perkembangan insentif mengalami kenaikan 116,67% dan ditahun berikikutnya cenderung menurun 24,15% sedangkan pada tahun terakhir 2019 perkembangan insentif kembali mengalami penurunan 14,97%. Perkembangan insentif pada CV. Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi selama 5 tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 37,02%.

Tabel 1.3
Target dan Pencapaian Realisasi Pada CV. Bintang Jaya Bakri
Di Kota Jambi Tahun 2015-2019

Tahun	Target (Meter/Bal)	Realisasi (Meter/Bal)	Persentase Realisasi (%)
2015	18.980	19.220	101,26
2016	20.440	20.960	102.54
2017	18.980	15.340	80,82
2018	21.900	22.735	103,81
2019	24.820	25.780	103,87
Rata-rata	21.024	20.807	98,46

Sumber data : CV. Bintang Jaya Bakri Di Kota Jambi Tahun 2015-2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa realisasi pencapaian target CV. Bintang Jaya Bakri di Kota Jambi pada tahun 2015 realisasinya tercapai 18.980 helai dan pada tahun berikutnya target realisasinya tidak tercapai menjadi 15.340 helai sedangkan pada tahun terakhir 2019 sangat memuaskan karena mencapai target realisasinya tercapai 25.780 helai. Persentase realisasi CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi selama 5 tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 98,46% .

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi”** .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Perkembangan jumlah pegawai pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi selama 5 tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat dengan rata-rata sebesar 5,85%.
2. Masih rendah insentif pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.
3. Masih terdapat target yang belum tercapai pada tahun 2017 pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.

1.3. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka dapat ditemukan suatu rumusan masalah yang akan dituangkan dalam penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Motivasi dan Kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi organisasi berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengimplementasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Manfaat Penulis

Dapat menambah pengetahuan, memperluas wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Terry dalam buku *Principles of Management* (Sukarna, 2011:3), juga menyatakan bahwa *management is the accomplishing of a predeternined obojectives through the efforts of otherpeople* atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain.

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, tidak akan ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik.

Pengertian manajemen menurut Manullang(2012:05) Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Handoko(2000:10) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, mengintegrasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha antara anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

2.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam teori organisasi klasik yang pertama kali diperkenalkan oleh Fayol (1841-1925), manajemen berfungsi sebagai berikut.

1. **Technical:** kegiatan memproduksi dan mengorganisasikannya Dalam kaitannya dengan pendidikan, lembaga pendidikan melakukan kegiatan menghasilkan lulusan lembaga pendidikan yang siap kerja.
2. **Commercial:** kegiatan membeli bahan dan menjual produk. Dalam lembaga pendidikan, kegiatan ini berkaitan dengan penjangkaran anak didik dan mengelolanya dengan pendidikan, sehingga hasilnya akan bermanfaat untuk anak didik dan masyarakat.
3. **Financial:** kegiatan pembelanjaan. Lembaga pendidikan membutuhkan pendanaan untuk mengadakan sarana dan prasarana serta pelaksanaan pendidikan.
4. **Security:** kegiatan menjaga keamanan. Kaitannya dengan pendidikan terletak pada sistem pengamalan lingkungan pendidikan secara internal maupun eksternal, pergaulan anak didik di dunia luar, dan sistem pengamanan diri dari pengaruh

lingkungan dan kebudayaan yang dapat merusak moral, melalui pendidikan agama dan akhlak.

5. **Accountancy**: kegiatan akuntansi. Lembaga pendidikan melibatkan kegiatan perhitungan pemasukan dana dan pengeluaran yang baik, sistematis, akurat, dan efisien. Tidak melaksanakan kegiatan pendidikan yang kurang proporsional dengan kemampuan, apalagi kegiatan yang hanya menghambur-hamburkan uang, sedangkan hasil kegiatan kurang bermanfaat.
6. **Managerial**: melaksanakan fungsi manajemen. Pendidikan membutuhkan perencanaan dan pengelolaan yang baik, sebagaimana adanya pengorganisasian dan pengoordinasian untuk semua kegiatan kependidikan.

Manajemen menurut Terry dalam buku sukarna(2011:03) fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. **Planning** (perencanaan), yakni pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan cara menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. **Organizing** (pengorganisasian), yakni penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan pekerja dan penyediaan sumber daya terhadap tiap pelaksanaan kegiatan.
3. **Actuating** (pelaksanaan), yakni membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

4. **Controlling** (pengendalian), yakni proses penentuan apa yang harus dicapai dan penilaian pelaksanaan kegiatan agar sesuai dan selaras dengan standar yang telah ditetapkan.

Fungsi manajemen menurut Gullick adalah sebagai berikut :

1. **Planning** (perencanaan), yakni tindakan memilih dan menetapkan segala aktifitas dan sumber daya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu
2. **Organizing** (pengorganisasian), yakni kegiatan pembagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama di perusahaan.
3. **Staffing** (penempatan), yakni menentukan, memilih, mengangkat, membina, dan membimbing sumber daya manusia.
4. **Directing** (pengarahan), yakni pemberian penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terdapat para petugas yang terlibat agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar.
5. **Coordinating** (pengkoordinasian), yakni melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan dan kekosongan jadwal dengan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan yang ada sehingga menjadi bersinergi.
6. **Reporting** (pelaporan), yakni pemberian informasi kepada manajer, sehingga yang bersangkutan dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan kerja.
7. **Budgeting** (pembuatan anggaran), yakni pengendalian organisasi melalui perencanaan fiskal dan akuntansi, terkait anggaran yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara(2002:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan(2007:21) membagi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi 11 fungsi yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Pada tahap awal fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melaksanakan perencanaan mengenai sumber daya manusia (pekerja/karyawan).

Merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan atau karyawan perlu diperhatikan agar sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan oleh perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia juga diperlukan supaya proses pencapaian tujuan perusahaan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Setelah dilakukan perencanaan akan sumber daya manusia pada perusahaan, langkah selanjutnya adalah dilaksanakan pengorganisasian.

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dengan merencanakan susunan dari berbagai posisi dalam organisasi/perusahaan seperti jabatan, personalian dan berbagai faktor-faktor lainnya agar tercipta sinergisitas dalam organisasi/perusahaan.

3. Pengarahan

Pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan mau bekerja sama dalam proses penapaian tujuan organisasi/perusahaan bersamaan dengan tujuan tiap karyawan.

4. Pengendalian

Aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

5. Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang diperlukan oleh perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan kompensasi atas jasa bagi karyawan yang berprestasi. Balas jasa dapat berupa bonus, kenaikan gaji maupun promosi jabatan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang satu ini dapat dijadikan motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu-individu tiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain dengan kepentingan perusahaan.

Lebih jauh kepentingan/tujuan perusahaan dijadikan kepentingan bersama bagi tiap individu di dalam perusahaan.

9. Pemeliharaan

Proses pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental dan kelayakan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan organisasi.

10. Kedisiplinan

Proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi maupaun perusahaan. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan diperlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan.

Pemutusan kontrak kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu organisasi/perusahaan yang ditempatinya.

2.1.5. Definisi Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan karyawan yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan karyawan yang sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. 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.

Menurut Azwar (2000:15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ernest (1985:268), Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012:43), mengemukakan bahwa, Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.6. Teori-Teori Motivasi

Berikut beberapa teori motivasi menurut beberapa ahli dalam Hasibuan (2006:152-167)

1. Maslow Need Hierarchy

Teori ini mengatakan bahwa beutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, dimana kebutuhan ini akan dapat dipenuhi seperti anak tangga yang makin naik, dari tangga kebutuhan yang satu ke tangga kebutuhan yang satu ke tangga kebutuhan yang berikutnya. Akhirnya dapat tercapai sukses serta kepuasan diri seseorang. Adapun lima kebutuhan tersebut adalah:

a. Kebutuhan Fisikologi

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling utama, makan, minum, pakaian dan tempat tinggal

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini merupakan tangga kedua, dimana karyawan membutuhkan rasa aman terhadap ancaman dan bahaya kehilangan pekerjaan dan penghasilannya.

c. **Kebutuhan Rasa Memiliki**

Dalam Tingkatan ini karyawan sangat menginginkan diterima dalam organisasi menjadi anggota informal dalam organisasi

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Dalam tingkatan kebutuhan karyawan sangat sering sekali diberi penghargaan oleh atasannya

e. **Kebutuhan Realisasi Diri**

Kebutuhan-Kebutuhan ini saling mempengaruhi, kebutuhan yang lebih tinggi baru akan muncul atau mendesak apabila kebutuhan dibawahnya telah terpenuhi

2. *Herzberg`a Two-Factor Theory*

Diantara teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Fredeich Herzberg, berdasarkan penelitiannya dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya. Teori ini yaitu:

a. *Maintenance Factor*

Kebutuhan akan kesehatan (*Hygiene*) atau kebutuhan akan pemeliharaan ini atau faktor pemeliharaan, hal berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Faktor pemeliharaan terdiri atas balas jasa, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan dan berbagai macam tunjangan lainnya. Apabila faktor pemeliharaan tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpastian dan tingkat absensi karyawan akan meningkat.

b. *Motivation Factor*

Kebutuhan kepuasan (motivator) adalah faktor yang merupakan sumber kepuasan kerja, yang akan menggerakkan motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik seperti: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu

c. *Mc Clelland's Achievement Motivation*

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Clelland, 2012) Menurut Celland dalam diri manusia terdapat tiga macam kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*).

Kebutuhan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi menciptakan prestasi kerja yang maksimal, karyawan akan antusias berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*)

Kebutuhan afiliasi ini yang mendorong orang semangat bekerja, sebab setiap orang menginginkan:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungannya ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)

2. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of impotence*)
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of Power*)

Kebutuhan kekuasaan ini mendorong dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

3. *Mc. Gregor`s Theory X* dan *Y*

Teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik) teori X:

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain
3. Karyawan lebih suka dibimbing, di perintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Karyawan lebih mungkin mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh.

Teori Y ;

1. Rata-rata karyawan raja dan menanggapi sesungguhnya bekerja sama, wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya mencapai sasaran itu.

Menurut Teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama dan ketertarikan pada keputusan. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia(faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu(faktor internal).

Hasibuan (2011:97) faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Menurut Sutrisno(2011: 109) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern esktern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan multifasih kerja seseorang. Faktor-faktor Ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang Fleksibel.

2.1.7. Pengukuran Motivasi

Pengukuran motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Hasibuan (2012: 157) yaitu faktor *maintenance* (pemeliharaan) dan faktor *motivation* (kepuasan) dengan variable dan indicator sebagai berikut:

- a. Faktor *maintenance* yaitu gaji, kondisi kerja, administrasi kantor, hubungan antar pribadi, supervise.
- b. Faktor *motivation* yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan.

-Dimensi Motivasi

Menurut Hasibuan (2013: 162) perlu dipahami indikator-indikator motivasi yaitu, sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk ketrampilan

Ketrampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah ;aku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban atau kepuasan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.8. Kinerja

Mangkunegara (2012 : 9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2005 : 221) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson 2006)

Menurut Wirawan (2009 : 5) Kinerja (*Performance*) adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan sebagai cerminan

atau ukuran hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.9. Teori Kinerja

Teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah teori Maslow yang dikenal dengan teori motivasi. Maslow menerangkan bahwa terdapat 5 tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Kinerja merupakan gambaran umum tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi perusahaan. Oleh karena itu bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1994) yang dikutip oleh Mangkunegara (2011: 75) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya(*skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi membentuk sikap(*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk terarah demi mencapai tujuan kerja.

Menurut Sutrisno (2013 : 121) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Kinerja(*Performance appraisal*) yang dikenal dengan istilah evaluasi kinerja (*Performance evaluation*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan untuk mengevaluasi job performance. Pada prinsipnya, penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dalam penilaian kinerja adalah menyangkut tentang penentuan tingkat konstiribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 378) kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Jika karyawan mempunyai motivasi tinggi maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan karna motivasinya rendah. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson (2006).

Menurut Simanjuntak (2005:103) karna kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Simamora (2005 : 15) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar Belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor Organisasi
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 113) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya.

- a. Faktor kemampuan(*ability*). Secara psikologis kemampuan(*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.10. Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003 : 335) mengatakan ukuran kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan(baik tidaknya). Pengukuran Kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baiknya penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketentuan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 378) mengungkapkan ada 5 elemen yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan(baik tidaknya)
- c. Kehadiran yaitu hadirnya karyawan dalam bekerja
- d. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
- e. Kemampuan bekerja sama yaitu mampu tidaknya saling bekerjasama antar karyawan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti(2007 : 269), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi,yaitu:

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Dari beberapa cara pengukuran kinerja diatas, maka penulis mencoba mengambil pengukuran yang digunakan oleh Mathis dan Jackson(2006 : 378).

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan(baik tidaknya)
- c. Kehadiran yaitu hadirnya karyawan dalam bekerja
- d. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
- e. Kemampuan bekerja sama yaitu mampu tidaknya saling bekerja sama antar karyawan.

Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010: 67) yang menjadi indikator dalam variable kinerja sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja yaitu hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi
2. Disiplin Kerja yaitu kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.

3. Efektivitas dan efisiensi kerja yaitu kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat waktu dan hasil maksimal.
4. Tanggung jawab yaitu kesiapan karyawan dalam mengembangkan tugas dan kewenangan sesuai dengan dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.
5. Hubungan antar sesama yaitu kemampuan untuk memelihara hubungan antar sesama karyawan dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerja sama.

2.1.11. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pada umumnya perusahaan menginginkan agar mampu menghasilkan kinerja yang baik dan lancar demi berkembangnya perusahaan tersebut. Tentunya kelancaran dan perkembangan kinerja perusahaan tersebut harus dipelihara dengan baik, selain itu perusahaan memerlukan sumber-sumber daya yang dapat membantu terwujudnya kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut, seperti karyawan, modal, serta material yang ada di perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusianya atau karyawannya, karena karyawan merupakan jantung bagi kinerja dan perkembangan perusahaan. Karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik berarti karyawan tersebut mampu membawa perusahaan untuk lebih berkembang. Tanpa karyawan maka tidak akan terlaksananya aktivitas perusahaan secara lancar. Karyawan pada dasarnya sangat berperan penting dalam

menetapkan perencanaan, sistem aktivitas perusahaan, proses serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

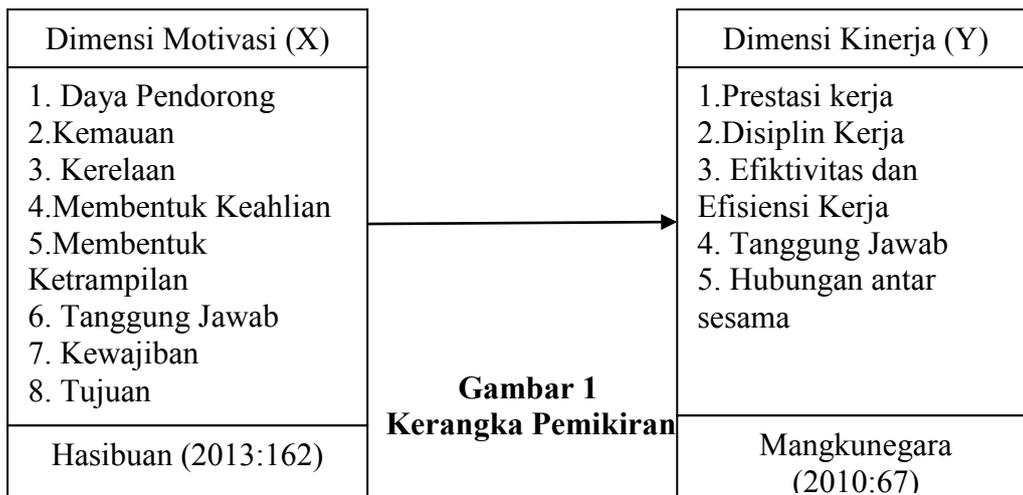
Hal ini tentu berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana dengan kinerja karyawan yang baik maka akan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan serta mampu membawa perusahaan kedalam perkembangan yang pesat dan baik pula. Hal ini juga menanamkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan sebagai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hal pertama yang sebaiknya ditanamkan dalam diri setiap karyawan adalah motivasi kerja yang baik, dengan motivasi kerja yang baik maka pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 376) kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Jika karyawan mempunyai motivasi tinggi maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan karna motivasinya rendah.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi(Sunyoto, 2012 :198) menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2012 : 150) indikator motivasi adalah *Achievement* (prestasi), *Recognition* (pengakuan), *Responsibility* (tanggung jawab), *Challenging work* (pekerjaan yang menantang), *Advancement*(kemajuan). Menurut

Clelland(2012 : 22) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya. Selain itu, motivasi dalam kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karywan untuk tetap termotivasi dengan baik. Oleh karena itu dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena motivasi kerja merupakan sikap atau tindakan yang harus dilakukan karyawan dalam menaati semua norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis demi tercapainya tujuan perusahaan dengan optimal.

2.1.12 Kerangka Pemikiran

Dari rumusan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan kerangka teoritis sebagai acuan dalam penelitian sebagai berikut :



2.1.13 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:54) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori.

Berdasarkan pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka berfikir tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga motivasi dan kinerja pegawai pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi tinggi.
2. Diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan merupakan survey yang bersifat asosiasif, yaitu penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh antara dua variable yaitu variable bebas yakni Motivasi Kerja dengan variable terkait yakni Kinerja. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu menggambarkan berbagai karakteristik dan fenomena yang diamati, misalnya dalam penelitian ini mengenai motivasi dan kinerja (Isjianto 2008 : 259)

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data adalah catatan atas kumpulan fakta. Data merupakan bentuk jamak dari datum, berasal dari bahasa latin yang berarti `sesuatu yang diberikan`. Dalam penggunaan sehari-hari Data berarti suatu pernyataan yang diterima secara apa adanya.

a) Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara), seperti wawancara. Dalam penelitian ini sumber data primer yang digunakan 34 diambil dari hasil wawancara dan kuisioner pada CV. Bintang Jaya Bakri

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara(diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri.

Untuk mendapatkan data primer maka digunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang ditujukan kepada karyawan CV. Bintang Jaya Bakri. Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

fenomena sosial (Djaali, 2008 : 28). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variable penelitian.

Dalam skala likert dapat digunakan jawaban, Jawaban atas kuisisioner terdiri dari 5 yaitu :

Skala Pengukuran Instrumen

Nilai	Jawaban
1	Sangat tinggi
2	Tinggi
3	Sedang
4	Rendah
5	Sangat Rendah

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto,2009:34)

1. Studi Keperpustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui studi keperpustakaan untuk data skunder : Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari, berbagi literature-literature yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data, peneliti berkunjung ke CV. Bintang Jaya Abadi sebagai objek penelitian. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah Kuisisioner (memberikan daftar pertanyaan (*kuisisioner*) kepada karyawan CV. Bintang Jaya Bakri dari meminta untuk mengisi setiap pernyataan.

Adapun metode pengambilan data di lakukan sebagai berikut :

a. *Interview*(Wawancara)

Wawancara yaitu tehnik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Dalam penelitian ini dengan wawancarai pihak-pihak yang berwenang pada Cv.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi, tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

b. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu tehnik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dipersiapkan, pertanyaan dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis dalam penelitian ini kuisisioner berupa kuisisioner tentang motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota jambi.

2.2.4 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2011 :80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang Jaya Bakri yang berjumlah 34 orang.

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila objeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Arikunto 2006 :112). Dengan demikian sampel yang diambil adalah 34 orang karyawan CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.

2.2.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis data merupakan proses pencandraan (description) dan penyusunan transkrip interview serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain dengan lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkan dari lapangan (Danim, 2006 :155)

Data dan informasi dianalisis menggunakan tehnik analisis deskriptif yaitu menggambarkan situasi dan kondisi karyawan CV. Bintang Jaya Bakri yang terjadi di lapangan dan didukung dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Penelitian deskriptif berusaha menggambarkan suatu gejala sosial. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada studi.

Penentuan rentang skala :

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= n \times \text{Skor terendah} \\ &= 34 \times 1 = 34\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= n \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 34 \times 5 = 170\end{aligned}$$

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

Dimana R_s = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternative jawaban item

Sehingga:

$$\begin{aligned}R_s &= \frac{34(5-1)}{5} \\ &= 136/5 \\ &= 27,2\end{aligned}$$

Penentuan rentang skor

Berdasarkan jumlah RS tersebut di ketahui jawaban penelitian di susun dengan interval sebanyak sebagai berikut:

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
34-60,1	Sangat rendah
61,2-87,3	Rendah
88,4-114,5	Sedang
115,6-141,7	Tinggi
142,8-170	Sangat Tinggi

Data dan informasi dianalisis menggunakan teknik analisis vertikatif yaitu analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini analisis vertikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri.

2. Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif merupakan analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana untuk melihat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah alat bantu program SPSS 20, Menurut (Syekh,2011:94) Rumus regresi linear sederhana :

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

Dimana:

Y = variabel terikat atau dependent variabel;

X = Variabel bebas atau independent variabel'

b = Koefisien regresi

a = alpa atau kosntanta

e = Standar Error

3. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variable *independen*(X) dengan variabel *dependen*(Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel *Independen* dengan *Dependen*. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 - 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 - 0,399	=	Tidak erat
0,40 - 0,599	=	Cukup erat
0,60 - 0,799	=	Erat
0,80 - 1,000	=	Sangat erat

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variable terhadap variabel berikut
Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi product moment

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikasinya, penelitian akan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) Windows versi 16.

2.2.6 Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubunga antara variabel X dan Y apakah Variabel bebas X (Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja) dengan tingkat signifikan dengan : (Sarwono,2012:125) :

1. Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Motivasi terhadap kinerja

Ha : ada pengaruh yang signifikan (nyata) faktor Motivasi terhadap kinerja

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

a = 5% dan *Degree of Freedom* (DF) = n - k - 1

$$= 34 - 1 - 1 = 32$$

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya : H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara pengembangan Motivasi terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya : H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara pengembangan motivasi terhadap kinerja

2.2.7 Operasional Variable

Variable penelitian ini dioperasikan mengacu pada semua variable yang terkandung dalam indikator yaitu :

Tabel 1
Operation Variable

Variable	Dimensi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
MOTIVASI (X)	Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. (Hasibuan, 2009: 150)	1. Daya Pendorong	a. Persaingan b. Latar belakang	Ordinal
		2. Kemauan	a. Partisipasi b. Kerja sama	Ordinal
		3. Kerelaan	a. Mengambil keputusan b. Saling membantu antar karyawan	Ordinal
		4. Membentuk keahlian	a. Prestasi b. Menciptakan inovasi baru	Ordinal

		5. Membentuk ketrampilan	a. Penghargaan b. Kreativitas	Ordinal
		6. Tanggung jawab	a. Disiplin dalam bekerja b. Tepat waktu	Ordinal
		7. Kewajiban	a. Mematuhi semua peraturan b. Taat peraturan	Ordinal
		8. Tujuan	Pekerjaan itu sendiri	Ordinal

Tabel 2
Operation Variable

Variable	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2009: 106)	1.Prestasi kerja	a. Rajin b. Performa c. Keandalan	Ordinal
		2.disiplin Kerja	a. Kepatuhan b.Ketepatan waktu dalam bekerja c. sanksi	Ordinal
		3.Efektivitas dan efisiensi kerja	a.Memanfaatkan Peluang b.Bekerja dengan hasil yang baik c.Proaktif	Ordinal
		4.Tanggung jawab	a. Kewenangan sesuai jabatan b.Menanggung akibat kelalaian c. Disiplin dalam bekerja	Ordinal
		5.Hubungan antar sesama	a.Meningkatkan kerja sama yang tinggi b.Harmonis dalam suasana kerja c. Saling membantu	Ordinal

BAB III
GAMBARAN UMUM
CV.BINTANG JAYA BAKRI DI JAMBI

3.1 Sejarah Perusahaan

CV.Bintang jaya Bakri adalah perusahaan perseoangan yang bergerak di bidang produk dan jasa menjahit dan konveksi. Perusahaan yang berlokasi di Jl. Abdul Chatab RT.20 No. 121 B. Lorong SMP Negeri 6 di dekat masjid Istiqomah Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Jambi Selatan Kot Jambi. Perusahaan ini didirikan sekitar tahun 2000 yang pada awalnya hanya menerima jasa jahitan di rumah kontrakan oleh bapak Bakri.

Ilmu jahit didapat oleh Bapak Bakri ketika ia melanjutkan SMP ke kota Kuala Tungkal, beliau tinggal ditempat keluarganya yang berprofesi sebagai penjahit. Awalnya ia tidak berminat untuk belajar menjahit, namun karna kondisi dan situasinya sebagai anak rantau jauh dari orang tua, setiap hari butuh biaya dan makan maka sepulang sekolah ia gunakan waktunya untuk belajar menjahit. Singkatnya, ia tamat SMA di Kuala Tungkal dan ingin melanjutkan pendidikan di Jambi. Berbekal dari hasil kerja jahit yang ia tabung, ia berangkat ke Jambi tanpa sepengetahuan dari orang tuanya sampai akhirnya ia diterima di Lappindo Komputer.

Setelah beberapa waktu ia tinggal di Jambi, uang yang ia bawa semakin hari semakin menipis, hatinya pun tidak tenang. Kemudian ia berfikir bagaimana cara nya agar bisa hidup di Jambi. Ia mau tidak mau mengambil mesin jahit dan

obras yang ia beli dari hasil kerjanya sewaktu masih di Tungkal. Di Jambi ia tinggal ditempat keluarganya, ia minta izin membuka jahitan dirumah, Allhamdulillah ia dibolehkan dan sangat didukung, Setiap hari pulang kuliah ia menjahit dan menerima berbagai jenis macam jahitan, baik dari teman-teman kuliahnya maupun dari orang-orang yang ada di sekitar komplek perumahan ditempat tinggalnya.

Sampai akhirnya ia tamat dari lappingo komputer, saat itu ia memiliki perasaan bercampur aduk, ada rasa senang, ada rasa beban karena ia ingin mencari pekerjaan yang lebih layak dan ingin bekerja di kantoran agar dapat membanggakan diri sendiri, orang tua, dan keluarga seperti cita-citanya pada waktu di kampung dulu, tapi apakah itu bisa tercapai?. Pertanyaan itu terus menghantui di setiap hari nya, sehingga ia selalu bergerak untuk mencari pekerjaan kesana kemari, tapi saat itu belum ada hasilnya, dan ia juga sempat ikut tes PNS tapi gagal. Kemudian ia mencoba cari peruntungan lain, dan akhirnya ia ditawarkan kerja di konveksi milik keluarganya yang tidak begitu mempunyai skill dalam bidang itu, disana ia dijadikan tangan kanan beliau dan itu sangat membuat ia senang sekali.

Hari demi hari ia melaksanakan pekerjaannya, tapi ia merasa tidak sesuai dengan apa yang tlah dijanjikan kepadanya, bahkan banyak waktunya yang terbuang untuk kesana kemari tapi tidak dihitung oleh pimpinannya, hanya hasil jahitan saja yang dihitung, sehingga ia memutuskan untuk keluar dari konveksi itu.

Untuk kesekian kalinya ia termenung, bingung dan berfikir, Ia berkeliling-keliling Kota Jambi mencari kontrakan yang lokasinya dipinggir jalan besar karena ia berencana untuk membuka toko jahit. Setelah beberapa lama mencari dapatlah tempat yang cocok di samping SMP 6 Pasir Putih (sekarang sudah jadi ruko). Rumah tersebut ia sulap menjadi toko jahit. Allah SWT memberikan ia jalan dan rezeki melalui undian BRI berupa uang tunai dan sepeda motor. Motor itu ia jual untuk dijadikan sebagai penambah modal usaha. Setelah usaha toko jahitnya berjalan ia merasa kewalahan karena harus mengerjakan semuanya sendiri, mulai dari belannja bahan dan alat-alat jahit, mengukur,potong kain,jaahit, gosok dan packing, sehingga membuatnya jenuh. Ia kelelahan bahkan sering sakit, apalagi ketika bulan puasa mau lebaran ia sering sekali tidak tidur semalaman sampai berhari-har karena pesanan mau diambil sebelum lebaran, sedihnya ia lebaran tidak bisa pulang, bahkan ketika lebaran ia jatuh sakit sendirian dirumah kontrakan. Karena sering nya kejadian seperti itu akhirnya dengan berat hati ia tutup toko jahitnya pada waktu itu.

Setelah beberapa hari tutup, kembali bapak Bakri bingung, hatinya tak tenang, ia mencoba berkeliling mencari pekerjaan lagi seperti dahulu, namun tetap gagal, sudah berbagai usaha / jalan ia lakukan tetapi tiada hasil. Ia kemudian merenung dan dalam hatinya berkata “Bakri kamu harus berani bekerja keras dan berfikir keras” kemudian besoknya toko jahit ia buka kembali dengan semangat baru dan ia beri nama penjahit Bintang, reklame nya ia bikin sendiri dan ia pasang di depan tokonya.

Untuk mencari pelanggan yang banyak selain membuka toko ia setiap hari juga memakai strategi jemput bola, dimana ada pelanggan yang mau buat pakaian di rumah ia langsung datang ke rumahnya, dan menawarkan ke sekolah-sekolah, kantor/perusahaannya. Awalnya susah sekali terkadang di anggap radio rusak, kadang disuruh duduk pun tidak, terkadang malu menghampirinya, tapi ini tidak menyurutkan semangat, malah ia jadi tambah semangat dan penasaran, Hal ini selalu ia lakukan, alhasil ia berhasil mengumpulkan satu demi satu akhirnya pelanggannya lumayan banyak, kerjanya pun menumpuk, karena pekerjaan yang mulai menumpuk ia mencoba merekrut karyawan dan di bantu oleh kakak dan adik-adiknya.

Pada saat ini ia berfikir ingin mengembangkan usaha ini, ia berdiskusi dengan keluarganya untuk mengurus perizinan usaha dan menjadi CV. Pada tahun 2009 yang ia beri nama “CV. Bintang Jaya Bakri” setelah usaha ia mempunyai legalitas dan tempat kontrakan ia sudah tidak memungkinkan untuk menampung semua pesanan, akhirnya ini memberanikan diri untuk mengontrak ruko di tepi jalan besar. Awal tahun pertama pindah sangat berat sekali, modal habis untuk bayar kontrakan , bayar ini dan itu, sesak rasanya di dada setiap hari pusing mengatur keuangan tidak pernah cukup , tapi dalam hatinya berkata, ia harus berani dan bekerja keras, kalau tidak usaha ini tidak akan maju dan berkembang, tapi seiring berjalan Allhamdulillah mulai berangsur normal.

Sekitar empat tahun ia mengontrak disitu karena pekerjaan semakin banyak ruko inipun tidak muat, akhirnya ia menemukan kontrakan baru, rumah tua yang ruangan parkirnya luas sekali, ia lihat ini cocok sekali untuk tempat

usaha, rumah tua tersebut ia sulap menjadi tempat jahit, dirumah tersebut sekitar empat tahun ia tempati, sampai akhirnya pada tahun 2012 ia memiliki tempat usaha sendiri dan tidak mengontak lagi. Bapak Bakri sangat bersyukur sekali kepada Allah SWT yang telah memberikan jalan yang baik setelah melewati ujian/cobaan yang berliku-liku.

3.2 Aset Perusahaan

Nilai aset atau kekayaan perusahaan tanah, bangunan, peralatan kerja, dan mesin produksi kurang lebih Rp. 1.000.000.000, dengan rincian sebagai berikut.

- 30 unit mesin jahit
- 4 unit mesin obras
- Dasar, dan bahan baku lainnya
- 2 unit komputer dengan *system sahir accounting*
- 1 unit mobil untuk operasional pemilik
- 2 unit sepeda motor
- Tanah bangunan beserta isinya

3.3 Visi dan Misi

Visi :

1. Menjadi taylor dan konveksi terbesar di Provinsi Jambi yang berskala rasional dan internasional
2. Menjadi taylor dan konveksi yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam pelayanan Fashion

3. Senantiasa berusaha untuk mencapai yang terbaik dalam industri pakaian jadi, untuk memberi manfaat bagi masyarakat luas, dalam menyediakan pakaian jadi yang berkualitas mengikuti trend busana masa kini, sesuai kebutuhan pelanggan dengan harga yang terjangkau

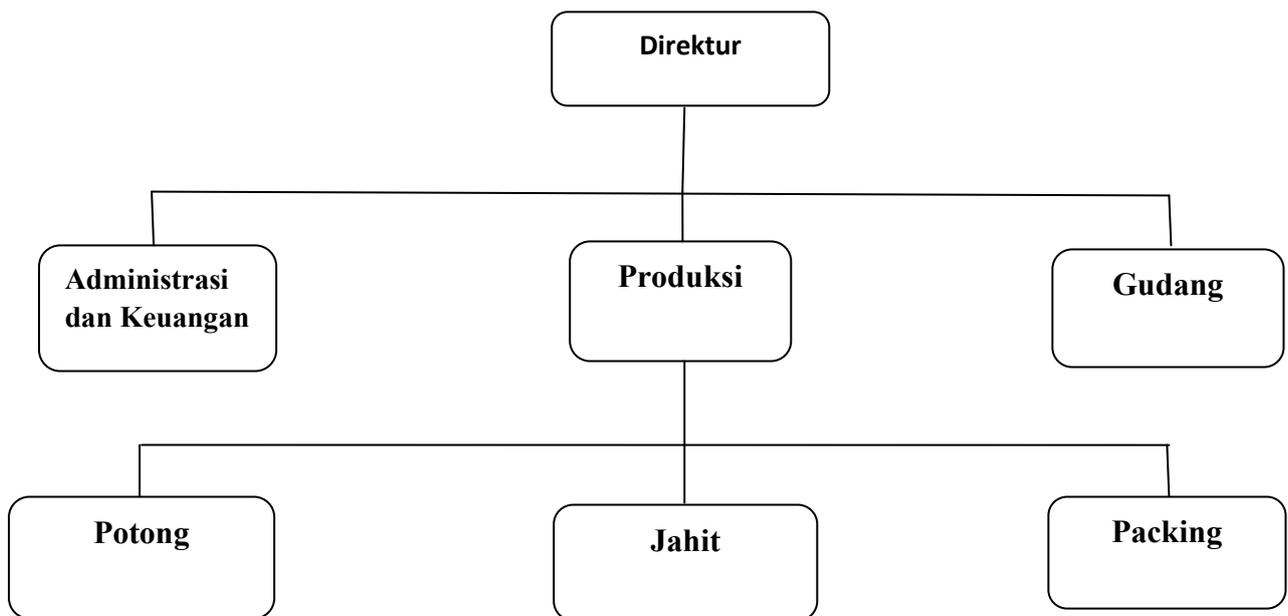
MISI :

1. Memberikan hasil fashion yang berkualitas
2. Membantu melayani pembuatan produk seragam ke instansi yayasana, sekolah dan perusahaan.
3. Mendorong berkembangnya ekonomi kreatif dari sektor usaha kecil dan menengah
4. Memberikan layanan dan solusi yang baik bernilai positif kepada konsumen
5. Memberikan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran serta mensejahterakan masyarakat sekitar
6. Menjaga kepercayaan dan loyalitas pelanggan
7. Menjalinkan rantai nilai hubungan (*value chain*) atas *stakeholder* yang berkesinambungan
8. Menjalinkan kemitraan, kesejahteraan bersama dan hubungan harmonis berdasarkan prinsip-prinsip manajemen profesional dan semangat kebersamaan yang saling menguntungkan antar *stakeholder*

3.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi berbentuk lini/garis. Bentuk ini menunjukkan wewenang dari atas ke bawah dan tanggung jawab dari bawah ke atas. Hal ini berarti dalam struktur organisasi ini terdiri atas lima bagian, yaitu *finishing*, administrasi, pembelajaran, pengawas dan pola.

Gambar 3.1
Struktur Organisasi CV. Bintang Jaya Bakri di Jambi



Sumber: CV. Bintang Jaya Bakri di Jambi

Fungsi, Tugas dan Tanggung jawab masing-masing bagian:

a. Direktur

Tugas dan tanggung jawab

Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional di CV.Bintang Jaya
Bakri

b. Administrasi dan Keuangan

Tugas dan tanggung jawab:

- Mengelola kas kecil perusahaan
- Input data pembelian, penjualan dan produksi pada system sahir accounting
- Membayar gaji dan upah pegawai
- Mengatur keuangan(Pengeluaran dan pemasukan)
- Menyusun dan melaporkan pakaian yang sudah selesai dikerjakan
- Mencatat peralatan dan bahan-bahan jahitan

c. Gudang

Tugas dan Tanggung jawab:

- Menyimpan dan menjaga seluruh bahan-bahan dan peralatan perusahaan
- Menyimpan suku cadang peralatan dan melakukan perbaikan bila terjadi kerusakan pada peralatan produksi
- Menginventasirir hasil produksi sebelum dikirim ke pelanggan

d. Produksi

Tugas dan tanggung jawab:

- Mengawasi semua kegiatan produksi
- Mengontrol hasil kerja semua karyawan potong jahit dan packing
- Mengontrol kehadiran karyawan di bagian produksi
- Menyiapkan fasilitas produksi

e. Potong

Tugas dan tanggung jawab

- Membuat design celana dan baju sesuai permintaan konsumen
- Memotong bahan sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan
- Menyerahkan bahan yang telah dipotong ke bagian produksi
- Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pola yang dipotong sesuai dengan ukuran.

f. Jahit

Tugas dan tanggung jawab:

- Menjahit bahan yang sudah dipotong oleh bagian pola
- Menyusun dan melaporkan pakaian yang sudah selesai dikerjakan.
- Bertanggung jawab untuk meninjau kualitas dan kuantitas hasil produksi

g. Packing

Tugas :

- Membuang benang kasar

- Memasang rivet/ kancing
- Menggosok
- Buang benang halus
- Memasang tag kertas(di kantong celana)
- Bungkus

3.5 Sumber Daya Manusia

CV.Bintang Jaya Bakri hanya merekrut SDM yang berkompeten di bidang taylor dan konveksi. Guna memberikan pelayanan dan produk yg terbaik bagi konsumen, perusahaan ini melakukan *Continouos improvement system* untuk meningkatkan kemampuan SDM. Melalui SDM yang handal perusahaan ini mampu memberikan produk yang berkualitas dengan mengatakan kecepatan, ketepatan yang optimal. Menerapkan control standar kualitas yang ketat oleh tenaga yang sudah ahli dibidang taylor dan konveksi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berikut akan diuraikan gambaran mengenai karakteristik responden yang ada di perusahaan CV. Bintang Jaya Bakri di Jambi

4.1.1 Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian terhadap 34 orang responden, responden perempuan lebih besar jumlahnya dari responden laki-laki, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Presentase(%)
1	Laki-Laki	16	47%
2	Perempuan	18	53%
	Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa presentase jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu 53% dan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 47%. Karyawan yang berjenis perempuan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, ini dikarenakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dinilai lebih cekatan dan fleksibel serta teliti dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Usia

Untuk lebih jelasnya gambaran karakteristik berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah Karyawan (F)	Persentase(%)
18-21	6	18%
22-25	8	24%
26-29	7	20%
30-33	7	20%
34-38	6	18%
Jumlah	34	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data Primer

Dari tabel 4.2 dapat diperoleh data bahwa jumlah presentase responden yang paling banyak berada pada interval 22-25 tahun yaitu sebesar 8 atau sebanyak 24% orang responden memasuki tahapan usia dewasa. Masa ini merupakan masa produktif seseorang.

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 34 responden, diketahui tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	SMA Sederajat	20	58%
2	DIII	8	23%
3	S1	6	19%
	Jumlah	34	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data Primer

Dari tabel 4.3 terlihat karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri didominasi oleh karyawan yang tingkat pendidikannya SMA sebanyak 20 orang dengan presentase 58% dari jumlah keseluruhan.

4.1.4 Masa Kerja

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
1	<1	5	15%
2	1-3	7	20%
3	4-6	9	26%
4	>7	13	39%
	Jumlah	34	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data Primer

Dari tabel 4.4 terlihat karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya >5 tahun. Sebanyak 13 orang dengan presentase 39% dari jumlah keseluruhan.

berikut:

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

4.2.1 Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif data variabel motivasi kerja yang menggunakan rentang skala dapat dilihat dari tabulasi beberapa indikator berikut ini :

1. Daya Pendorong

Tanggapan responden terhadap indikator Daya Pendorong dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Indikator Daya Pendorong

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kebijakan organisasi berpengaruh dengan manajemen karir anda di perusahaan			5	25	4	135	Tinggi
2	Kebijakan organisasi berpengaruh dengan keseharian kerja anda di perusahaan			7	20	7	136	Tinggi
Rata-rata							135,5	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Daya pendorong pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dan dalam rentang skala Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 271.

2. Kemauan

Tanggapan responden terhadap indikator Kemauan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Indikator Kemauan

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Prestasi kerja anda berpengaruh terhadap manajemen karir			6	22	6	136	Tinggi
4	Prestasi kerja anda berpengaruh terhadap kepentingan karir anda di perusahaan			7	23	4	133	Tinggi
Rata-rata							134,5	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Kemauan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 269.

3. Kerelaan

Tanggapan responden terhadap indikator Kerelaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Jawaban Responden Indikator Kerelaan

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Tingkat pendidikan anda berpengaruh terhadap manajemen karir anda di perusahaan			7	19	8	137	Tinggi
6	Tingkat pendidikan mempengaruhi posisi anda di perusahaan			5	21	8	139	Tinggi
Rata-rata							138	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari Indikator Kerelaan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 276.

4. Membentuk Keahlian

Tanggapan responden terhadap indikator Membentuk keahlian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Jawaban Responden Terhadap Indikator Membentuk Keahlian

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Perusahaan memberikan informasi kaderisasi kepada karyawan			6	16	12	142	Sangat Tinggi
8	Kaderisasi berperan terhadap peningkatan kinerja di perusahaan anda			4	17	13	145	Sangat Tinggi
Rata-rata							143,5	Sangat Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Membentuk keahlian pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 287.

5. Membentuk Ketrampilan

Tanggapan responden terhadap indikator Membentuk Ketrampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Jawaban Responden Terhadap Indikator Membentuk Ketrampilan

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Proses pelatihan dilakukan oleh perusahaan menunjang perencanaan karir			2	17	15	149	Sangat Tinggi
10	Proses pelatihan di perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja anda			2	16	16	134	Tinggi
Rata-rata							141,5	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Membentuk ketrampilan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 283.

6. Tanggung Jawab

Tanggapan responden terhadap indikator Tanggung Jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Jawaban Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Pengalaman kerja yang anda berpengaruh terhadap perencanaan karir anda oleh perusahaan				26	8	144	Sangat Tinggi
12	Peran pengalaman kerja anda terhadap posisi anda saat ini di perusahaan			2	20	12	146	Sangat Tinggi
Rata-rata							145	Sangat Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Tanggung Jawab pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 290.

7. Kewajiban

Tanggapan responden terhadap indikator Kewajiban dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11

Jawaban Responden Terhadap Indikator Kewajiban

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
13	Relasi kerja yang anda miliki berpengaruh terhadap posisi anda saat ini di perusahaan			4	24	6	138	Tinggi
14	Relasi kerja berperan terhadap performa anda di perusahaan		1	6	19	8	136	Tinggi
Rata-rata							137	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Kewajiban pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 274.

8. Tujuan

Tanggapan responden terhadap indikator Tujuan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Tujuan

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
15	Perusahaan memfasilitasi pengembangan diri karyawan		1	6	19	8	136	Tinggi
Rata-rata							136	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Tujuan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 136.

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap Motivasi kerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Indikator	Sub indikator	Skor	Keterangan
Daya Pendorong	Persaingan	135	Tinggi
	Latar belakang	136	Tinggi
Kemauan	Partisipasi	136	Tinggi
	Kerja Sama	133	Tinggi
Kerelaan	Mengambil Keputusan	137	Tinggi
	Saling membantu antar karyawan	139	Tinggi
Membentuk Keahlian	Prestasi	142	Sangat Tinggi
	Menciptakan inovasi baru	145	Sangat Tinggi
Membentuk Ketrampilan	Penghargaan	149	Sangat Tinggi
	Kreativitas	134	Tinggi
Tanggung Jawab	Disiplin dalam bekerja	144	Sangat Tinggi
	Tepat waktu	146	Sangat Tinggi
Kewajiban	Mematuhi semua Kewajiban	138	Tinggi
	Taat peraturan	136	Tinggi
Tujuan	Pekerjaan itu sendiri	136	Tinggi
Total		2.086	Tinggi
Rata-rata		139	

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 139 artinya indikator indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi berada dalam kategori tinggi. Jawaban tertinggi berkaitan dengan Membentuk ketrampilan yaitu penghargaan yang ditentukan dengan skor 149. Sementara itu jawaban terendah berkaitan dengan Kemauan yaitu kerja sama yang berada dengan hasil tinggi mendapatkan skor sebesar 133. Untuk lebih jelas,berikut tabel pernyataan perolehan skor tertinggi dan terendah pada variabel motivasi kerja.

Tabel 4.14

Tabel Skor Tertinggi dan Terendah Variabel Motivasi

Indikator	No pertanyaan	Sub Indikator	Skor	Keterangan
Ketrampilan	9	Penghargaan	149	Sangat Tinggi
Kemauan	4	Kerja sama	133	Tinggi

4.2.2 Kinerja

Hasil analisis deskriptif data variabel kinerja Karyawan yang menggunakan rentang skala dapat dilihat dari tabulasi beberapa indikator berikut ini :

1. Prestasi Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Jawaban Responden Indikator Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Intensitas ketidakhadiran anda dalam perusahaan selama anda bekerja				26	8	144	Sangat Tinggi
2	Respon perusahaan terhadap tingkat ketidakhadiran anda di perusahaan			2	20	12	146	Sangat Tinggi
3	Tingkat keterlambatan anda dalam bekerja pada perusahaan			4	24	6	138	Tinggi
Rata-rata							142	Sangat Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Prestasi kerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 428 dengan rata-rata 142.

2. Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator Disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Jawaban Responden Indikator Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4	Repon perusahaan terhadap lama masa bekerja anda di perusahaan			5	21	8	139	Tinggi
5	Penilaian perusahaan terhadap lama masa bekerja anda pada perusahaan			3	17	14	147	Sangat Tinggi
6	Anda melakukan hasil kerja sesuai dengan kuantitas yang ditentukan			3	21	10	143	Sangat Tinggi
Rata-rata							143	Sangat Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Disiplin kerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 429. Dengan rata-rata 143.

3. Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator Efektivitas dan efisiensi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Jawaban Responden Indikator Efektivitas dan efisiensi kerja

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Terjadi keseimbangan antara kualitas dan kuantitas hasil kerja anda di perusahaan			5	17	12	143	Sangat Tinggi
8	Anda melakukan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan			6	20	8	138	Tinggi
9	Anda menjalin kerja sama dengan sesama karyawan lainnya			2	18	14	148	Sangat Tinggi
Rata-rata							143	Sangat Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator efektivitas dan efisiensi kerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 429. dengan rata-rata 143.

4. Tanggung jawab

Tanggapan responden terhadap indikator tanggung jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Hasil Jawaban Responden Indikator Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
10	Anda melakukan tindakan protektif terhadap perusahaan				23	11	147	Sangat Tinggi
11	Gagasan konstruktif anda berperan bagi perusahaan			3	18	13	146	Sangat Tinggi
12	Perusahaan mengapresiasi gagasan konstruktif yang anda berikan			3	19	12	141	Tinggi
Rata-rata							144	Sangat Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Tanggung jawab pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Sangat Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 434. dengan rata-rata 144.

5. Hubungan Antar Sesama

Tanggapan responden terhadap indikator Hubungan antar sesama dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19

Hasil Jawaban Responden Indikator Hubunga Antar Sesama

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
13	Pelatihan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja anda			3	19	12	145	Sangat Tinggi
14	Perusahaan memfasilitasi pelatihan anda selama ini		1	8	20	5	131	Tinggi
15	Anda melakukan sikap yang menguntungkan bagi perusahaan selama anda bekerja		1	8	20	5	131	Tinggi
Rata-rata							135	Tinggi

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden rata-rata dari indikator Hubungan antar sesama pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dalam rentang skala Tinggi, hal ini dibuktikan dengan skor total 407. dengan rata-rata 135.

Adapun hasil rekap jawaban responden terhadap kinerja pegawai pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20

Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Indikator	Sub indikator	Skor	Keterangan
Prestasi Kerja	Rajin	144	Sangat Tinggi
	Performa	146	Sangat Tinggi
	Keandalan	138	Tinggi
Disiplin Kerja	Kepatuhan	139	Tinggi
	Ketepatan waktu dalam bekerja	147	Sangat Tinggi
	Sanksi	143	Sangat Tinggi
Efektivitas dan Efisiensi Kerja	Memanfaatkan peluang	143	Sangat Tinggi
	Bekerja dengan hasil yang baik	138	Tinggi
	Proaktif	148	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	Kewenangan sesuai jabatan	147	Sangat Tinggi
	Menanggung akibat kelalaian	146	Sangat Tinggi
	Disiplin dalam bekerja	141	Tinggi
Hubungan antar sesama	Meningkatkan kerja sama	145	Sangat Tinggi
	Harmonis dalam suasana kerja	131	Tinggi
	Saling membantu	131	Tinggi
Total		2.127	Sangat Tinggi
Rata-rata		141,8	

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 141,8 artinya indikator indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi berada dalam kategori Sangat tinggi. Jawaban tertinggi berkaitan dengan Proaktif yaitu dengan Indikator Efektifitas dan efisiensi kerja yang ditentukan dengan skor 148. Sementara itu jawaban terendah berkaitan dengan Hubungan antar sesama yaitu Harmonis dalam bekerja dan Saling membantu yang berada dengan hasil tinggi mendapatkan

skor sebesar 131. Untuk lebih jelas, berikut tabel pernyataan perolehan skor tertinggi dan terendah pada variabel kinerja.

Tabel 4.21

Tabel Skor Tertinggi dan Terendah Variabel Kinerja

Indikator	No pertanyaan	Sub Indikator	Skor	Keterangan
Efektifitas dan efisiensi kerja	9	Proaktif	148	Sangat Tinggi
Hubungan antar sesama	14	Harmonis dalam bekerja	131	Tinggi
	15	Saling membantu		

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana

Untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil nilai koefisien regresi dari Motivasi dan kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,659	,329	8,072	,000
	X motivasi kerja	,257	,092	,443	2,798

a. Dependent Variable: Y_kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,659 + 0,257 X$$

Selanjutnya dengan persamaan regresi linier sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif yaitu sebesar 0,257, jika nilai koefisien X positif berarti apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y, dalam penelitian ini dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,257 artinya apabila Motivasi kerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri meningkat 100% maka kinerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi akan meningkat pula sebesar 25,7%.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengajuan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel dependen dan independen dengan tingkat kepercayaan 0,05. Uji hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.21 diatas, dari hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,798 > t_{tabel}$ (2,036) atau signifikan t sebesar $0,009 <$ dari 0,05 yang berarti H alternatif (H^0)

ditolak dan H^a diterima atau Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.23
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,197	,171	,21075

a. Predictors: (Constant), X_motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Y_kinerja

Dari tabel 4.22 diatas tampak bahwa nilai R^2 yaitu sebesar 0,171 (17,1%). Hal ini membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi sebesar 17,1%, sedangkan sisahnya 82,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Analisis dan Pembahasan

4.3.1 Analisis Gambaran Motivasi Karyawan Pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat Motivasi pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi. Dari hasil penelitian tentang Motivasi terdapat nilai rata-rata skor sebesar 139, dengan kategori tinggi. Artinya Motivasi kerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi berada pada kriteria tinggi.

4.3.2 Analisis Gambaran Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

Tujuan dari penelitian ini juga untuk melihat bagaimana tingkat kinerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi. Dari hasil penelitian ini kinerja memperoleh skor sebesar 141,8 dengan kategori sangat tinggi. Artinya kinerja pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi berada pada kriteria sangat tinggi.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa hipotesis pertama dapat diterima karena hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari hasil yang telah diteliti yaitu, disiplin dan kinerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi tinggi.

4.3.3 Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana $0,257$ dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai(Y). Jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,257 jadi semakin baik. Motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi.

Berdasarkan uji hipotesis juga dapat dilihat bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,798 > 2,036$) jadi H_0 ditolak H_a diterima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,009 < 0,05$.

Hasil analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Sedangkan besaran r^2 yang telah ditunjukkan adalah sebesar 17,1 % yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terkait yaitu sebesar 17,1% dan sisahnya 82,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Motivasi kerja karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi pada indikator Daya pendorong penilaian tinggi, indikator Kemauan penilaian tinggi, Indikator Kerelaan tinggi, Indikator Membentuk keahlian penilaian sangat tinggi, Indikator membentuk ketrampilan penilaian sangat tinggi, Indikator tanggung jawab penilaian sangat tinggi, Indikator kewajiban penilaian tinggi, Indikator tujuan penilaian tinggi.
2. Tingkat Kinerja karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi menunjukkan bahwa Motivasi dan kinerja pegawai pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi, skor Motivasi sebesar 131 (Tinggi) sedangkan Kinerja skornya sebesar 141,8 (Sangat Tinggi).
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi berdasarkan uji statistik secara regresi, maka variabel motivasi (X) sebesar 0,257 artinya jika Motivasi (X) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja (Y) pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,257 %

Maka Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,798 > 2,036$)

5.2 Saran

Bagi pihak pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi meningkatkan dan mempertahankan indikator motivasi kerja yang tinggi dan melakukan pembenahan sehingga ada kebijakan dari pimpinan untuk segera melakukan pengawasan kerja yang lebih ketat kepada para karyawannya, Hal ini penting guna meningkatkan motivasi para pegawai.
2. Hendaknya sumber daya manusia yang ada lebih dikembangkan dengan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi dapat meningkatkan Keahlian sehingga profesionalisme karyawan semakin meningkat.
3. Motivasi harus lebih ditingkatkan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran Liberty*, Yogyakarta.
- Dannawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. PT. Temprina, Grafika, Surabaya.
- Dantes (2012), <https://materibelajar.co.id/pengertian-hipotesis-menurut-para-ahli/> (diakses 22 Desember 2019)
- Denim, Sudarwan. 2006. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta, Bengkulu.
- Dharma, Agus. 2003, *Manajemen Supervisi: Petunjuk praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djaali, 2008. *Fisikologi Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Isjianto dan Arif. 2008. *Model-Model Pembelajaran Mutakhir*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manullang. 2004. *Manajemen Personalita*. Yogyakarta Gajah Mada University Press (UGM), Yogyakarta.
- Mathis, R.I dan J.H.Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 dan 2 , Terjemah. Salemba Empat, Jakarta.

- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008 *Organizational Behavior*. Aplikasi, Ed. Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedanayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradna Paratama, Jakarta.
- Simanjuntak, K.P 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2012. *Psikologi remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sunyoto. D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi & Sosial*, Gaung Persada Press Jakarta
- Terry, R., George. *Teori Manajemen*. Sumber: <http://www.hestanto.web.id> (diakses 22 Desember 2019).
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiraman. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu di CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi

Dari : Randi Dwi Pratama (Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi)

Perihal : Pengisian Kuesioner Untuk Penyusunan Studi Pengaruh Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota
Jambi

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Salam sejahtera untuk kita semua

Dengan hormat,

Salam dan teriring do'a semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.Amin .

Selanjutnya, sehubungan dengan penelitian saya mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Jaya Bakri Kota Jambi, maka saya bermaksud meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan pada pertanyaan-pertanyaan yang saya susun dalam bentuk kuesioner dibawah ini.

Demikian disampaikan, besar harapan saya Kepada Bapak/Ibu untuk berkenan dalam pengisian kuesioner ini, atas bantuan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Randi Dwi Pratama

A IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki
2. Perempuan
2. Umur : 1. 18-21 Tahun
2. 22-25 Tahun
3. 26-29 Tahun
4. 30-33 Tahun
5. 34-38 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : 1. SMA
2. DIII
3. S1
4. Masa Kerja : 1. <1 Tahun
2. 1-3 Tahun
3. 4-6 Tahun
4. >7 Tahun

Petunjuk Umum

Sebelum mengisi daftar pertanyaan dibawah ini, mohon bapak/ibu memahami terlebih dahulu petunjuk pengisian dengan teliti. Setiap butir pertanyaan mohon diisi dengan kejujuran dan keyakinan tinggi. Bapak/ibu memberikan sumbangan yang amat berharga terhadap hasil penelitian ini

1. Pertanyaan Umum

Daftar pertanyaan berikut ini terdiri dari dua jenis. Jenis pertama jawablah pertanyaan dengan singkat dan jelas. Sedangkan pada jenis kedua berilah tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- Nilai :
- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Sangat Tidak Baik | 4. Baik |
| 2. Tidak Baik | 5. Sangat Baik |
| 3. Cukup Baik | |

	perusahaan					
6	Tingkat pendidikan mempengaruhi posisi anda saat di perusahaan					
	Membentuk Keahlian					
7	Perusahaan memberikan informasi kaderisasi kepada karyawan					
8	Kaderisasi berperan terhadap peningkatan kinerja di perusahaan anda					
	Membentuk Ketrampilan					
9	Proses pelatihan dilakukan oleh perusahaan menunjang perencanaan karir					
10	Proses pelatihan di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja anda					
	Tanggung Jawab					
11	Pengalaman kerja yang anda berpengaruh terhadap perencanaan karir anda oleh perusahaan					
12	Peran pengalaman kerja anda terhadap posisi anda saat ini di perusahaan					
	Kewajiban					
13	Relasi kerja yang anda miliki berpengaruh terhadap posisi anda saat ini di perusahaan					
14	Relasi kerja berperan terhadap performa anda di perusahaan					
	Tujuan					
15	Perusahaan memfasilitasi pengembangan diri karyawan					

3. Pertanyaan Responden

Berilah tanda (\surd) untuk pilhan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

- | | | | | |
|-------|----|-------------------|----|-------------|
| Nilai | 1. | Sangat Tidak Baik | 4. | Baik |
| | 2. | Tidak Baik | 5. | Sangat Baik |
| | 3. | Cukup Baik | | |

KINERJA

No	Pertanyaan	Skor				
		STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Prestasi Kerja					
	Intensitas ketidakhadiran anda dalam perusahaan selama anda bekerja					
	2	Respon perusahaan terhadap tingkat ketidakhadiran anda di perusahaan				
3	Tingkat keterlambatan anda dalam bekerja pada perusahaan					
4	Disiplin Kerja					
	Respon perusahaan terhadap lama masa bekerja anda di perusahaan					
5	Penilaian perusahaan terhadap lama masa bekerja anda pada perusahaan					

6	Anda melakukan hasil kerja sesuai dengan kuantitas yang ditentukan					
7	Efektivitas dan efisiensi kerja Terjadi keseimbangan antara kualitas dan kuantitas yang ditentukan					
8	Anda melakukan hasil kerja sesuai kualitas yang ditentukan ?					
9	Anda menjalin kerjasama dengan sesama karyawan lainnya					
10	Tanggung Jawab Anda melakukan tindakan protektif terhadap perusahaan					
11	Gagasan konstruktif anda berperan bagi perusahaan					
12	Perusahaan mengapresiasi gagasan konstruktif yang anda berikan					
13	Hubungan antar sesama Pelatihan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja anda di perusahaan					
14	Perusahaan memfasilitasi pelatihan anda selama ini					
15	Anda melakukan sikap yang menguntungkan bagi perusahaan selama anda bekerja					

Lampiran Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Penelitian Variabel Motivasi (X)

N	JAWABAN RESPONDEN UNTUK INDIKATOR MOTIVASI												X13	X14	X15
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12			
1	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
10	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
22	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3
29	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5
32	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5

Lampiran Rekapitulasi Hasil Kuisioner Penelitian Variabel Kinerja (Y)

N	JAWABAN RESPONDEN UNTUK INDIKATOR KINERJA														Y15
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3
9	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
10	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
12	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4
13	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
16	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
17	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4
19	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4
20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
22	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3
25	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
26	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
28	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5
29	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2
30	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3
31	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
33	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
34	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3

Lampiran Transformasi Data (MSI) Variabel Motivasi (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
3.37	4.68	4.68	3.37	2.31	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	4.68	4.68	3.37	3.37
3.37	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	2.31	2.31
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
3.37	2.31	2.31	2.31	4.68	3.37	3.37	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	1.66	1.66
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
2.31	2.31	2.31	2.31	3.37	3.37	4.68	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	2.31	4.68	4.68	4.68
3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	2.31	2.31	2.31	2.31	2.31	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37
4.68	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37
2.31	2.31	2.31	2.31	3.37	3.37	2.31	3.37	3.37	4.68	3.37	4.68	2.31	2.31	2.31
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	4.68	4.68	4.68
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37
4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	4.68	4.68	4.68
3.37	3.37	3.37	4.68	2.31	2.31	3.37	2.31	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	2.31	2.31	2.31	2.31	2.31	4.68	4.68	3.37	3.37	2.31	2.31
3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
2.31	2.31	2.31	3.37	2.31	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	3.37	3.37	2.31	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	4.68	3.37	4.68	4.68	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68
2.31	2.31	2.31	2.31	3.37	3.37	2.31	2.31	3.37	3.37	3.37	3.37	2.31	2.31	2.31
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	2.31	2.31	2.31
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68
3.37	3.37	3.37	2.31	2.31	2.31	2.31	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	2.31	2.31	2.31
3.37	2.31	2.31	2.31	3.37	4.68	4.68	4.68	4.68	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	2.31	2.31	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	2.31	3.37	2.31	4.68	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68
2.31	2.31	3.37	2.31	4.68	4.68	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	4.68	4.68	3.37	4.68	3.37	3.37	4.68	3.37	3.37	3.37
3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	3.37	2.31	3.37	4.68	4.68

Lampiran Transformasi data (MSI) Variabel Kinerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
3.31	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	2.26	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31
4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	2.26	2.26	2.26	2.26	4.63	4.63	3.31	3.31	4.63	4.63
3.31	4.63	3.31	3.31	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31
3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31
3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	3.31	3.31	2.26	3.31	3.31	3.31
3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	2.26	2.26
3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	4.63	3.31	3.31
3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	2.26	2.26
3.31	2.26	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63	2.26	2.26
3.31	4.63	4.63	4.63	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31
3.31	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63
4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	2.26	3.31	3.31	2.26	2.26	4.63	3.31	3.31
3.31	4.63	2.26	2.26	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	2.26	3.31	3.31	3.31	3.31
3.31	4.63	3.31	3.31	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	2.26	3.31	3.31
4.63	3.31	4.63	4.63	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	2.26	3.31	3.31
4.63	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	4.63	3.31	4.63	4.63	3.31	4.63	3.31	3.31	3.31
4.63	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	2.26	2.26	3.31	4.63	3.31	3.31	4.63	3.31	3.31
4.63	3.31	3.31	2.26	2.26	3.31	3.31	3.31	2.26	4.63	4.63	4.63	4.63	3.31	3.31
4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31
3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63
3.31	3.31	3.31	3.31	2.26	4.63	3.31	3.31	4.63	3.31	4.63	4.63	4.63	4.63	4.63
3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	3.31	4.63	2.26	3.31	3.31	3.31
3.31	3.31	4.63	4.63	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	2.26	2.26
3.31	3.31	2.26	2.26	3.31	4.63	4.63	4.63	4.63	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	3.31
3.31	3.31	2.26	2.26	3.31	2.26	2.26	2.26	4.63	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31
3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	3.31	2.26	2.26
3.31	4.63	2.26	2.26	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	2.26	4.63	4.63
3.31	4.63	3.31	3.31	3.31	4.63	4.63	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	1.66	1.66
3.31	3.31	3.31	3.31	2.26	3.31	2.26	2.26	4.63	4.63	4.63	3.31	4.63	2.26	2.26
3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	2.26	2.26	3.31	4.63	3.31	2.26	3.31	3.31	3.31	3.31
3.31	4.63	3.31	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	3.31	2.26	2.26
3.31	4.63	3.31	3.31	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	4.63	3.31	3.31
3.31	2.26	3.31	4.63	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	3.31	4.63	4.63	4.63	2.26	2.26

Lampiran Hasil Uji SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_motivasi_kerj a ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,197	,171	,21075

a. Predictors: (Constant), X_motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Y_kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,348	1	,348	7,831	,009 ^b
	Residual	1,421	32	,044		
	Total	1,769	33			

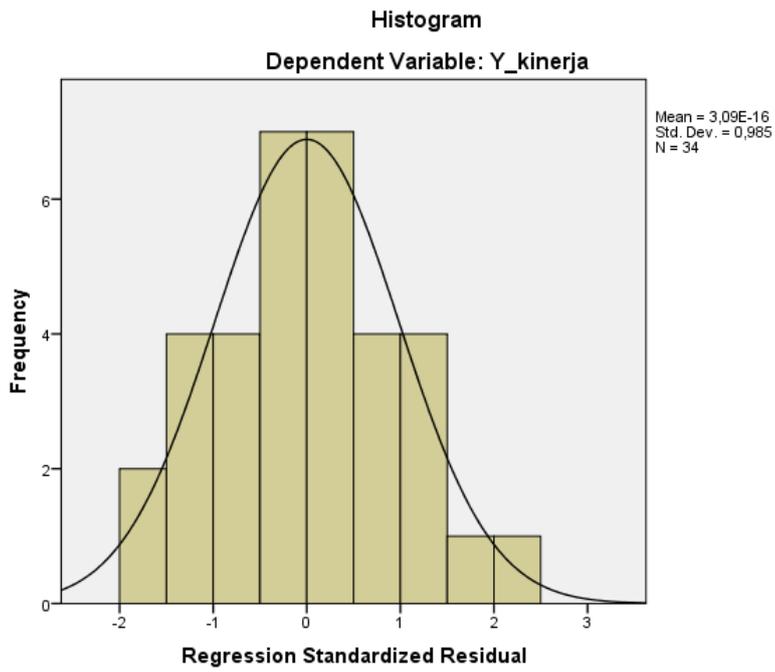
a. Dependent Variable: Y_kinerja

b. Predictors: (Constant), X_motivasi_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,659	,329		8,072	,000
	X_motivasi_kerja	,257	,092	,443	2,798	,009

b. Dependent Variable: Y_kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

