



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR CINDE
WILLIS JEMBER**

Influence of Work motivation on Employee Performance at PT. BPR Cinde Willis Jember

SKRIPSI

Oleh

**Niwandana Lenggana Putra
NIM 100910202036**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR CINDE
WILLIS JEMBER**

Influence of Work motivation on Employee Performance at PT. BPR Cinde Willis Jember

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

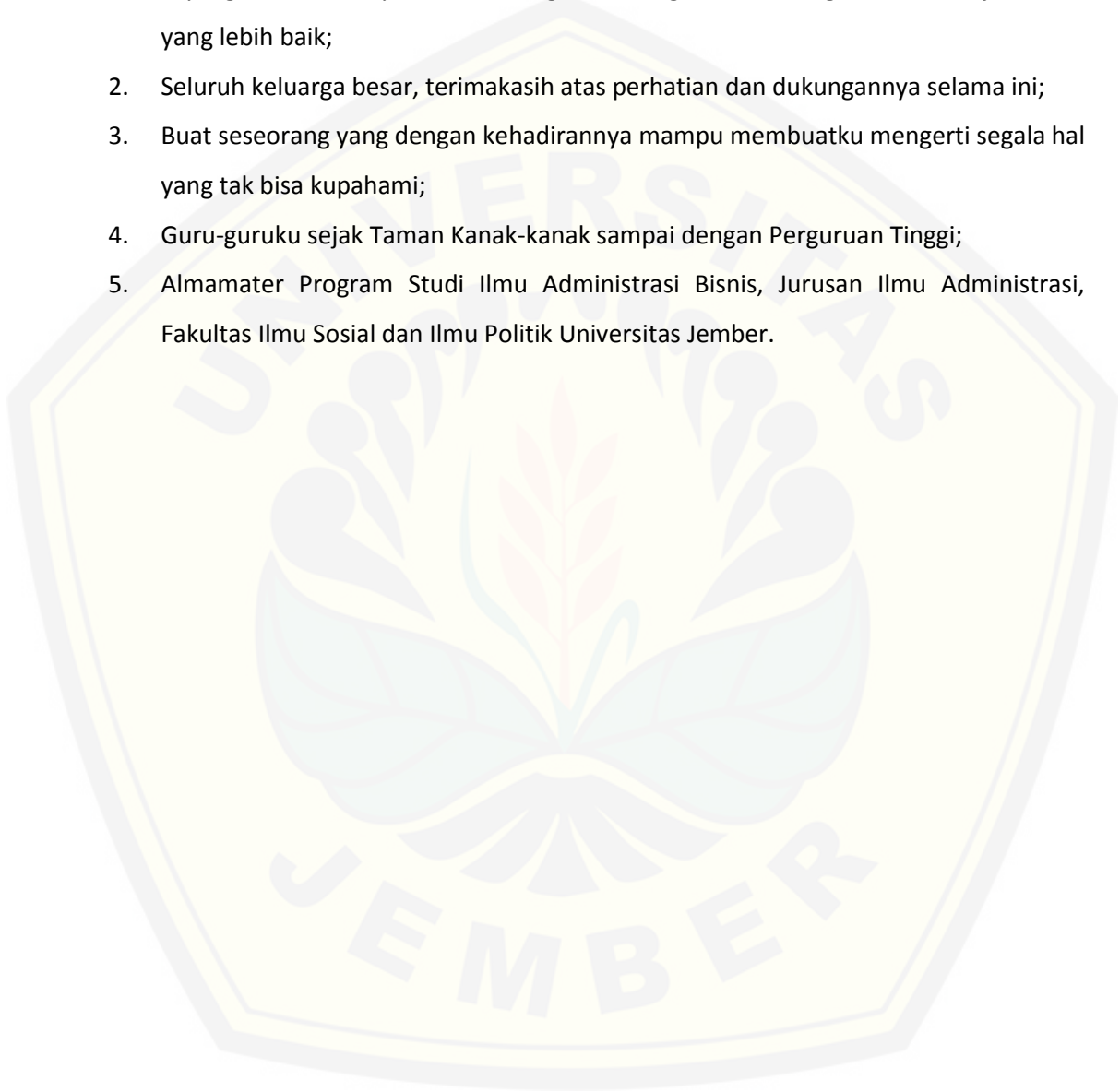
Oleh

Niwandana Lenggana Putra
NIM 100910202036

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017
PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua yang telah mengasuh, mendidik, mendoakan, dan memberikan kasih sayang, kesabarannya serta dorongan semangat untukku agar terus menjadi anak yang lebih baik;
2. Seluruh keluarga besar, terimakasih atas perhatian dan dukungannya selama ini;
3. Buat seseorang yang dengan kehadirannya mampu membuatku mengerti segala hal yang tak bisa kupahami;
4. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi;
5. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



MOTTO

Dan bahwa setiap pengalaman mestilah dimasukkan ke dalam kehidupan, guna memperkaya kehidupan itu sendiri. Karena tiada kata akhir untuk belajar seperti juga tiada kata akhir untuk kehidupan

(Annemarie S.)*



* Albano, Anne Marie. (2006). Mendampingi Anak Pascatrauma (Adi Loka Sujono, Tran) Jakarta., Gramedia Pustaka Utama.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Niwandana Lenggana Putra

NIM : 100910202036

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 Mei 2017

Yang menyatakan,

Niwandana Lenggana Putra
NIM. 100910202036

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR CINDE
WILLIS JEMBER**

Influence of Work motivation on Employee Performance at PT. BPR Cinde Willis Jember

Oleh

**Niwandana Lenggana Putra
NIM. 100910202036**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Wahyuni, M.Si

Dosen Pembimbing II : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember” telah diuji dan disahkan pada :

hari, tanggal :

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

jam :

Tim Penguji:

Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Dra. Sri Wahjuni, M. Si
NIP. 195604091987022001

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 195908201988031002

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Sasongko, M. Si
NIP. 195704071986091001

Dr. Zarah Puspitaningtyas, M.Si
NIP. 197902202002122001

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M. Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember". Niwandana Lenggana Putra, 100910202036; 2017: 82 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satunya bisa dilakukan dengan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Cinde Willis Jember. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Cinde Willis Jember sebesar 34 orang. Besar sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 34 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, kemudian metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember. Hal ini memberikan pemahaman bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kerjanya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. BPR Cinde Willis Jember

Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember” untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
4. Dra. Sri Wahyuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I
5. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas keterlibatan dalam penelitian yaitu memberikan waktu, bimbingan, pengarahan, dan semangat demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi;
7. Seluruh karyawan PT. BPR Cinde Willis Jember yang berkenan menerima, memberi masukan, serta waktu dan tempat dalam penyelesaian skripsi ini;
8. Seluruh teman serta sahabat-sahabatku Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2010 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin agar skripsi ini lebih baik. Oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 25 Mei 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN BIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasa Teori	6
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.3 Motivasi	11
2.3.1 Pengertian Motivasi	11
2.3.2 Teori Motivasi	12
2.3.3 Prinsip Motivasi	15
2.3.4 Pengukuran Motivasi Kerja	16
2.4 Konsep Kinerja	17
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.4.2 Penilaian Kinerja	18

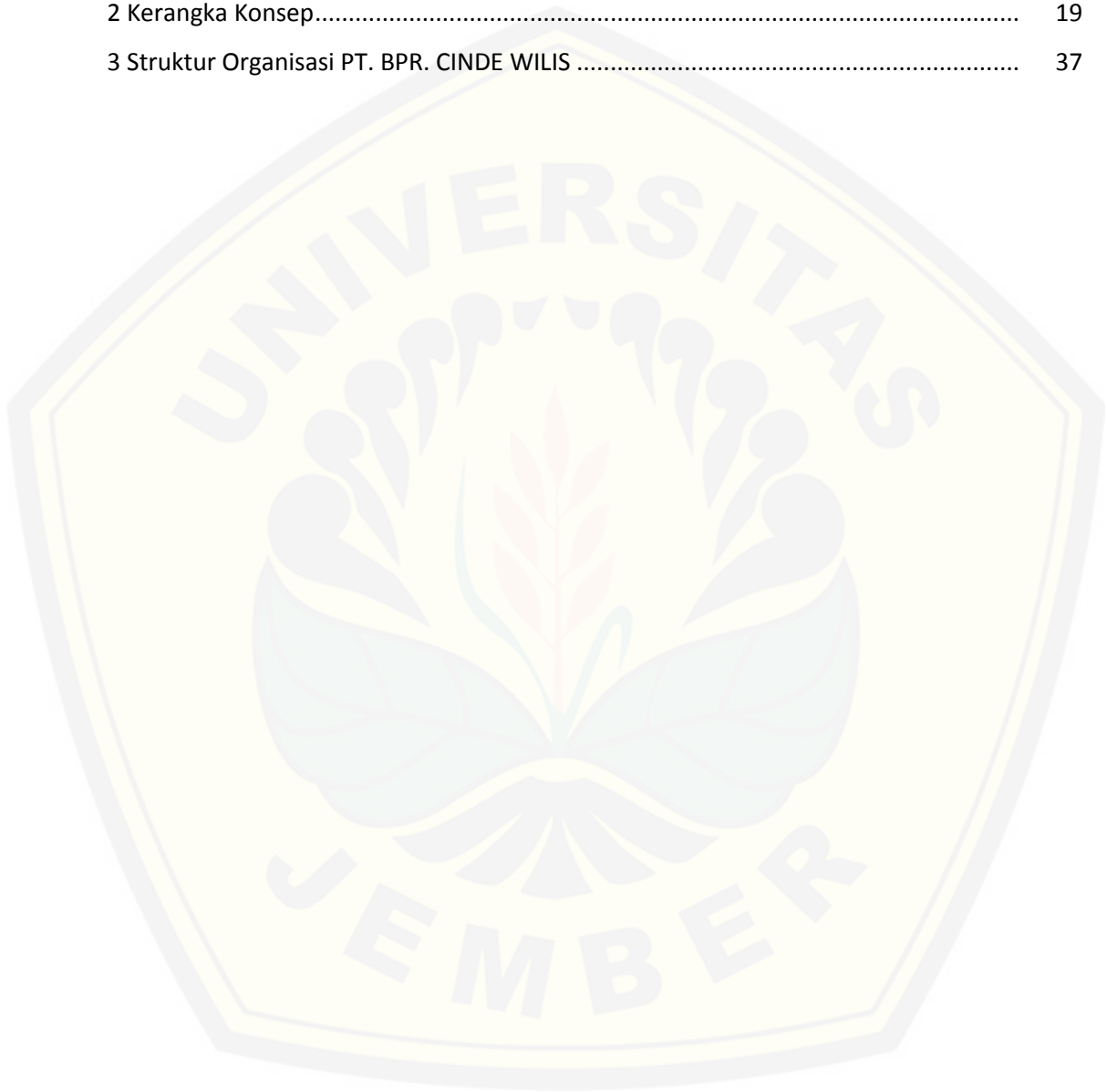
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	19
2.6 Kerangka Konsep	19
2.7 Model Hipotesis.....	20
2.8 Hipotesis.....	20
2.9 Penelitian Terdahulu	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Tahapan Penelitian	22
3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel	23
3.4 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data	25
3.5 Definisi Operasional Variabel	28
3.6 Skala Pengukuran.....	30
3.7 Uji Instrumen.....	32
3.8 Analisis Data	33
3.9 Tahap Pengambilan Kesimpulan	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.2 Hasil Penelitian.....	37
4.3 Distribusi Frekuensi	38
4.4 Analisis Data	43
4.5 Pembahasan	44
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 : Data Pesaing PT. BPR Cinde Willis.....	2
2 : Realisasi Pencapaian kredit Macet PT. BPR Cinde Willis.....	3
3 : Tinjauan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang	20
4 : Komposisi data karyawan PT. BPR Cinde Willis Jember.....	24
5 : Definisi operasional.....	29
6 Tabel Pengukuran.....	31
7 : Validitas Instrumen	38
8 : Distribusi Umur Responden di PT. Cinde Wilis Jember	39
9 : Distribusi Pendidikan Responden di PT. Cinde Wilis Jember	39
10 : Distribusi Masa kerja Responden di PT. Cinde Wilis Jember	40
11 : Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja karyawan PT. Cinde Wilis Jember.....	40
12: Distribusi Frekuensi Kinerja karyawan PT. Cinde Wilis Jember	41
13 : Heterokedastisitas.....	43
14 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	43

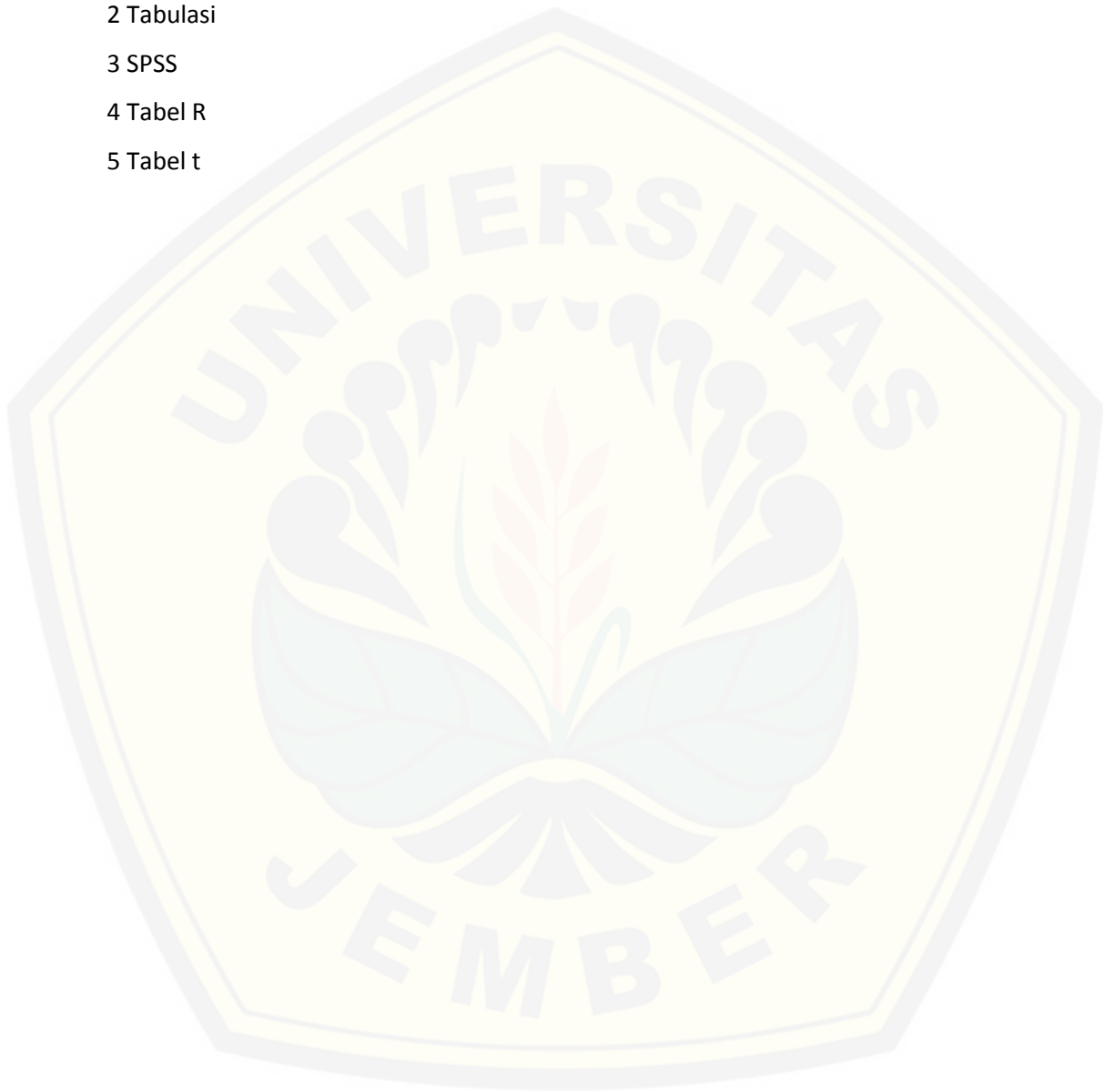
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 tingkatan teori motivasi	11
2 Kerangka Konsep.....	19
3 Struktur Organisasi PT. BPR. CINDE WILIS	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	
2 Tabulasi	
3 SPSS	
4 Tabel R	
5 Tabel t	



The image features a large, faint watermark of the Universitas Jember logo in the background. The logo is a shield-shaped emblem with a yellow and green color scheme. It contains the word "UNIVERSITAS" in a large, bold, sans-serif font across the top. Below the text is a stylized floral or leaf-like design in shades of green and yellow. The entire watermark is centered on the page.

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Kajian mengenai karyawan masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

PT. BPR Cinde Willis adalah suatu badan atau organisasi yang bergerak di bidang penyediaan jasa simpanan dan pinjaman bagi para nasabahnya. Sebagai perusahaan jasa tentunya aspek sumber daya manusia akan menjadi

perhatian serius bagi pihak personalia mengingat kondisi persaingan antara bank sejenis kian marak. Di tengah persaingan yang sangat ketat dengan bank-bank pemerintah maupun swasta, PT. BPR Cinde Willis selalu berusaha untuk mengembangkan usahanya tentunya dengan memperhatikan kinerja dari para karyawannya. Keberadaan BPR yang sangat berkembang di Wilayah Jember, menuntut bagi setiap pelaku usaha untuk dapat memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki agar dapat memenangkan persaingan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan dalam memenangkan persaingan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya. Berikut data pesaing PT. BPR Cinde Willis

Tabel 1.1 : Data Pesaing PT. BPR Cinde Willis

No	Nama BPR	Alamat
1	PT. BPR Ambulu Dhanaartha	Jl. Raya suyitman 59 Ambulu Jember, telepon : (0336) 81075, 81739
2	PT. BPR Artha Asri Mulia	Jl. Raya (stand pasar no.05) Mayang, Telepon : (0336) 591259, 59128
3	PT. BPR Bappuri	Jl. Gajah mada no.54, Telepon : (0331) 488886, 42499
4	PT. BPR Jember LestarI	Jalan Trunojoyo No. 19 - 21, telepon : (0331) 486968
5	PT. BPR Kalisat Arthawira	Jl. Diponegoro no.37 Kalisat, Telepon : (0336) 591321
6	PT. BPR Mitra Jaya Mandiri	Jl. Diponegoro no. 98 Kalisat, Telepon : (0336) 591386

Sumber: Data Primer diolah diolah tahun 2016

Tingginya persaingan menuntut setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sehingga

perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan pada P T. BPR Cinde Willis dapat dilihat dari data empat tahun terakhir yang mengindikasikan adanya fluktuasi hasil kerja, hal ini ditunjukkan dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Berikut kinerja karyawan dalam menyelesaikan kredit macet yang terdapat pada PT. BPR Cinde Willis.

Tabel 1.2 Realisasi Pencapaian kredit Macet PT. BPR Cinde Willis

No	Tahun	Target (rupiah)	Realisasi (rupiah)	Persentase (%)
1	2010	1.210.512.400	616.210.000	50.9
2	2011	1.772.676.000	945.728.000	53.35
3	2012	1.017.685.000	680.662.500	66.88
4	2013	1.319.662.000	755.922.000	57.28

Sumber : PT. BPR Cinde Willis diolah tahun 2016

Tabel tersebut menjelaskan bahwa pencapai kredit masih fluktuatif. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya dugaan bahwa karyawan dalam bekerja belum maksimal, baik dari saat melakukan survey hingga proses pencairan. Rendahnya pencapaian kredit macet ini diduga kuat karyawan tidak terdorong untuk mengupayakan pencapaian tersebut. Terjadinya kredit macet merupakan bentuk dari kesalahan karyawan dalam menganalisis nasabah pada saat mengajukan kredit. Idealnya para karyawan terutama bagian survey lebih hati-hati dalam pengambilan keputusan atas kelayakan pengajuan kredit pinjaman tersebut. Hal ini berarti bahwa para karyawan harus jeli dalam menganalisa calon nasabah pada setiap akan mengajukan pinjaman, namun faktanya terkadang beberapa calon nasabah memberikan jasa kepada karyawan (tukang survey) agar pengajuannya bisa terealisasi. Akibatnya pihak karyawan mengabulkan pengajuan tersebut meski belum layak untuk mendapatkan kredit. Keadaan ini jelas pada gilirannya akan berdampak pada kemampuan dalam mengembalikan pinjaman tersebut. Perilaku karyawan tersebut jelas kurang mencerminkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Gibson, (2006) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Menurut Nawawi

dalam Mulyono (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. BPR Cinde Wilis diketahui beberapa aspek yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja para karyawan. Temuan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan banyak yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti kegiatan *briefing* yang dilakukan hampir setiap hari. Beberapa karyawan yang menunda pekerjaan seperti melakukan survey ke calon nasabah yang memiliki jarak tempuh cukup jauh sehingga memutuskan untuk mengerjakannya di hari yang lain. Presensi sebesar 1.7% menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Realitas ini mengindikasikan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Jika hal ini tidak ditanggapi dengan serius maka memungkinkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki kecenderungan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan dimungkinkan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Keberadaan motivasi kerja sangat penting peranannya dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dan pimpinan. Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan (Wursanto. 2002:132).

Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan

melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Mengacu pada uraian tersebut peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai peran motivasi pada hasil kerja karyawan dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan masalah yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan, pihak akademisi, dan pihak lain yang membaca tulisan ini.

a. Bagi PT. BPR Cinde Willis

Diharapkan informasi dalam mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dikaji berdasarkan motivasi kerja karyawan.

b. Bagi pihak akademisi

Diharapkan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya mengenai motivasi

c. Bagi pihak peneliti

Diharapkan menjembatani antara ilmu pengetahuan yang dimiliki mahasiswa dengan praktek secara langsung di BPR Cinde Willis.



BAB 2. TINAJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Suatu penelitian harus terdapat teori yang jelas guna memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilontarkan dalam bentuk perumusan masalah. Teori memberikan landasan dalam menjelaskan fenomena sosial yang menjadi tolak ukur penelitian. Pengertian teori menurut Kerlinger (dalam Singarimbun dan Effendi, 2006;37) sebagai berikut, “teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan dengan konsep.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa ada serangkaian hubungan konsep untuk menerangkan secara sistematis fenomena sosial dengan menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa teori merupakan konsep yang saling berhubungan antara dua factor atau lebih untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis. Konsep menurut Hoy dan Miskel yang dikutip oleh Sugiyono, (2007;43) menjelaskan bahwa konsep merupakan istilah yang bersifat abstrak dan bermakna generalisasi. Sedangkan konsep menurut Siangaribun dan Effendi (2006;34) menyatakan bahwa konsep adalah abtraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik keadilan, kelompok, keadaan, atau individu tertentu. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dapat menghubungkan teori dengan observasi antara abtraksi dan realitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan peran teori dan konsep sangat penting sebagai dasar untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian. Maka, konsep dasar yang digunakan antara lain:

- a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Konsep Motivasi
- c. Konsep Kinerja
- d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

- e. Tinjauan Penelitian Terdahulu
- f. Kerangka Konseptual
- g. Hipotesis

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian

Menurut Sedarmayanti (2001: 4). Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2001;5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur antara lain:

- a. *Man*
Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.
- b. *Money*
Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.
- c. *Method*
Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. *Machine*
Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.
- e. *Material*
Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.
- f. *Market*
Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Menurut Nawawi, (2001: 40) sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Menurut Hasibuan (2008;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Gary (2005:42). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008: 25) dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.
- b. Pengembangan (*development*)
Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2009:9).

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini,

meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien, dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip organisasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
- g. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
- h. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.
- i. Kedisiplinan

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

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Jadi manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi/perusahaan dan masyarakat.

2.10 Motivasi Kerja

2.10.1 Pengertian Motivasi kerja

Salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan. Menurut Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002:330) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Menurut Mangkunegara, (2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Fattah, (2008:99) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan

dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Winardi (2007: 211) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menggerakkan untuk melakukan tindakan diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.10.2 Teori Motivasi

a. Abraham Maslow (1943-1970)

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.



Gambar 2.1 Teori Kebutuhan

Sumber: Abraham Maslow (1943-1970)

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)

- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

b. Teori Motivasi Herzberg (1966)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktorhigiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

c. Teori Motivasi Douglas Mcgregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer

- 1) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- 2) karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamananan diatas semua factor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- 1) karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.

- 2) Orang akan menjalankan pengarahannya dan pengawasannya jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

d. Teori Motivasi Vroom (1964)

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom (1964), tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

e. *Achievement Theory* Teori *achievement* McClelland (1961),

Menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
- 2) Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan social need-nya Maslow)
- 3) Need for Power (dorongan untuk mengatur)

f. Clayton Alderfer ERG

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum

dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

2.10.3 Prinsip Motivasi

Mangkunegara (2005) menjelaskan tentang prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan/bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.10.4 Indikator Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para karyawan. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009;54) yaitu;

- a. Mempunyai sifat agresif yaitu selalu mengawali pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa disuruh oleh pimpinan
- b. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu karyawan memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara-cara tertentu
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, yaitu meningkatkan produktitas kerja baik secara kualitas dan kuantitas
- d. Mematuhi jam kerja yaitu karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan yaitu karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, yaitu karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran, yaitu karyawan memiliki sifat setia pada perusahaan dan jujur dalam bekerja
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan yaitu karyawan mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat atau dengan atasan.
- i. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi, yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas pribadi ataupun tugas perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, yaitu hasil pekerjaan karyawan menghasilkan informasi yang akurat atau dapat dipertanggungjawabkan

2.11 Konsep Kinerja

2.11.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja karyawan itu dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 50)

mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Hasibuan (2002: 94), mengatakan bahwa pengertian kinerja itu adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Soeprihantono (2003:20) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

2.11.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara 2007:67)

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam (Sjafri 2004:155). Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

2.11.3 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mowen (2000:918) adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya, dan fleksibilitas dan

bersifat keuangan dan non keuangan. Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- d. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat dintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.12 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

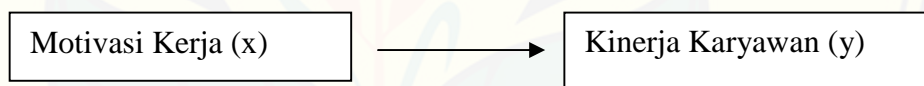
Nawawi dalam Mulyono (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Menurut Robbins (2003) Motivasi karyawan (*employee motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berdasarkan pada hasil

penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang. Penelitian Vionita (2013) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

2.13 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan secara individu merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan kinerja yang lebih tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi karyawan maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan

Menurut Robbins (2003) Motivasi karyawan (*employee motivation*) adalah kesiapan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi karyawan dapat memicu atau mendorong seorang karyawan dalam bekerja lebih baik.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.14 Hipotesis

Menurut Arikunto, (2011;22). Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

Dengan mendasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Wilis

Ha : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Wilis

2.15 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan, yaitu menggunakan motivasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, dan analisis data yang digunakan.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Penelitian	Judul	Jenis Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Mulyono (2012)	Pengaruh kesesuaian kompetensi dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan negeri sipil bagian Administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota malang	Kuantitatif	Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang.
2	Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani (2013)	pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun	Kuantitatif	<i>Path Analysis.</i>	Motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3	Vevi Gusrini Vionita (2013)	Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan tata usaha smk negeri di kota Payakumbuh	Kuantitatif	Regresi Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dan terpisah terhadap kinerja.
No	Penelitian	Judul	Jenis Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
4	Niwandana Lenggana Putra (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Cinde Wilis	Kuantitatif	Regresi Sederhana	Ada Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Wilis

Sumber: Data diolah 2015

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.10 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:15), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka dan data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka karena menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

Bentuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah asimetris, yaitu suatu jenis hubungan ketika variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain dan tidak dapat saling dipertukarkan (Martono, 2012:59-60). Sedangkan metode penelitiannya adalah metode eksplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya (Bungin, 2013:46).

3.11 Tahapan Penelitian

Sebagai langkah awal mengadakan penelitian, dilakukan observasi pendahuluan guna memperoleh informasi dan mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau *literature* dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti.

b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan

yang diteliti. Adapun alasan memiliki lokasi penelitian pada PT. BPR Cinde Willis Jember, yaitu:

- 1) Pemilihan perbankan sebagai objek dalam penelitian ini dikarenakan pihak bank bergerak dibidang jasa yang mobilitas kerjanya menuntut ketepatan, ketelitian, dan kerja keras para karyawannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. BPR Cinde Willis mengindikasikan rendahnya kinerja dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh PT. BPR Cinde Willis. Selain itu beberapa motivasi kerja karyawan yang masih rendah hal ini ditandai dengan tidak maksimalkan penggunaan jam kerja. Sehingga hal ini menuntut setiap karyawan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan SOP yang ditetapkan.
- 2) Waktu penelitian dilakukan Selain itu lokasi penelitian merupakan lokasi yang bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.

Pada 1 April – 1 Mei 2017. Namun, tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian bisa lebih cepat/lebih lama, sesuai dengan kebutuhan penelitian yang diperlukan.

c. Observasi Pendahuluan

Setelah penentuan lokasi penelitian, maka dilakukan observasi awal dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data awal tentang permasalahan yang akan diteliti.

3.12 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 24) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut maka populasi dari obyek penelitian ini adalah karyawan tetap di BPR Cinde Willis Jember berjumlah 34 karyawan.

Tabel 3.1 Data Karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember.

No	Bagian	Jumlah
	a. <i>Account Officer lending</i>	3
	b. <i>Asisten Account Officer lending</i>	2
	c. Kolektor	5
	d. Staf Administrasi Dokumentasi	3
	e. Staf Administrasi <i>Processing</i>	3
	f. Staf Administrasi <i>Reporting</i>	3
	g. <i>Costumer Service</i>	4
	h. Tabungan dan Deposito	3
	i. <i>Teller</i>	4
	j. <i>Accounting</i>	2
	k. IT	2
	Total	34

Sumber : pada PT. BPR Cinde Willis Jember, 2015 (diolah)

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi yang ada. Adapun pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *purposive sampling*, *Purposive sampling menurut Sugiyono* (2008:122) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menurut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2006:110) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Bersumber dari pendapat tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. BPR Cinde Willis Jember yang berjumlah 34 responden. Sehingga populasi dalam penelitian ini juga merangkap sebagai sampel penelitian.

3.13 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.13.1 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Menurut Bungin (2013:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap objek penelitian (dalam hal ini karyawan) sehingga diperoleh gambaran dari objek yang diteliti untuk kegunaan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Menurut Sugiyono (2007; 23) "Dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat *independen*". Pengamatan dilakukan dengan memperhatikan kegiatan karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten dalam perusahaan PT. BPR Cinde Willis Jember (2005; 45) menyatakan bahwa "Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain". Berdasarkan pengertian tersebut wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada personalia pada PT. BPR Cinde Willis Jember. Hal ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang kinerja Karyawan.

3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2007; 29) kuesioner merupakan "Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Bungin (2013:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut

telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

2) Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah motivasi dan kinerja. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.13.2 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai. Menurut Bungin (2013:174-178) tahap pengolahan data dibagi menjadi beberapa bagian antara lain sebagai berikut.

a. *Editing* (Pemeriksaan)

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Pemeriksaan data dapat dilakukan dengan memeriksa jawaban yang telah diisi oleh responden dalam kuesioner yang telah dibagikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelengkapan data yang terkumpul agar data tersebut dapat digunakan dalam proses berikutnya.

b. *Coding* (Pengkodean)

Coding merupakan tahap mengklasifikasikan data yang telah melalui proses *editing*. Tujuannya adalah untuk memberikan nilai dari setiap jawaban responden.

c. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulating atau disebut proses pembeberan adalah proses memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Tabulasi merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Tujuannya adalah untuk memudahkan dalam menganalisisnya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi permasalahan. Sehingga pembahasan dapat terfokus pada apa yang menjadi tujuan penelitian dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel yang akan dijelaskan adalah sebagai berikut.

3.5.1 Motivasi Kerja (X)

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen menurut Sugiyono (2007; 9) adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini variabel bebas dengan simbol (X) adalah Motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2007: 141) mengatakan motivasi kerja adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan–kebutuhan pribadi. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi mengacu pada pendapat Gustiyah, (2009;54) adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai sifat agresif.
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Mematuhi jam kerja.
- 4) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- 5) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan.

3.5.2 Kinerja karyawan (Y)

Variabel Terikat (Y) adalah akibat variabel yang dipengaruhi (Arikunto, 2011) Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Menurut

Mangkunegara (2011: 67) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator mengacu pada pendapat Sedarmayanti, (2001:51) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*). Kualitas kerja dapat diukur melalui:
 - 1) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan
 - 2) Memiliki kesiapan dalam bekerja
- b. Ketetapan waktu (*promptness*). Ketetapan waktu dapat diukur dengan:
 - 1) Pekerjaan selesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
 - 2) Bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan
- c. Inisiatif (*initiative*). Inisiatif dapat diukur dengan:
 - 1) Memiliki kesadaran memulai pekerjaannya
 - 2) Tanggung jawab dengan pekerjaannya
- d. Keterampilan kerja (*capability*). Keterampilan kerja dapat diukur dengan:
 - 1) Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan
 - 2) Mampu memaksimalakan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Komunikasi (*communication*). Komunikasi dapat diukur dengan:
 - 1) Memberikan saran kepada pimpinan untuk memecahkan masalah
 - 2) Berdiskusi dengan rekankerja berkaitan dengan upaya menyelesaikan pekerjaan

Tabel 3.2 Definisi operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi Kerja	a. Agresif.	Terdorong untuk selalu menyelesaikan semua pekerjaan
			Berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
		b. Kreatif	Mempunyai cara-cara tertentu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan kantor

			Berupaya untuk selalu bekerja tanpa ada beban
		a. Mematuhi Jam Kerja	Terdorong untuk selalu masuk kerja Berupaya datang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan
		b. Inisiatif	Terdorong untuk segera menyelesaikan pekerjaan Terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		c. Hubungan yang baik	Berupaya untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan Berupaya untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.
Kinerja	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan Memiliki kesiapan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik
		Ketepatan Waktu	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan Bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan
		Inisiatif	Memiliki kesadaran memulai pekerjaannya Tanggung jawab dengan pekerjaannya
		Ketrampilan	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Mampu memaksimalkan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan
		Komunikasi	Memberikan saran kepada pimpinan untuk memecahkan masalah Berdiskusi dengan rekan kerja berkaitan dengan upaya menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Gustiyah, (2009;54); Sedarmayanti, (2001)

3.6 Skala Pengukuran

3.6.1 Skala Likert

Dalam penelitian ini teknik pengukuran menggunakan skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2012:93). Dengan skala

likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
- b. Jawaban setuju diberi skor 3
- c. Jawaban tidak setuju/ diberi skor 2
- d. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Menurut Hadi (2001:20) modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut:

1. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya). Bisa juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrument.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*). Terutama bagi mereka yang ragu ragu atas arah kecenderungan jawabanya. kearah setuju atau kearah tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden. kearah setuju atau tidak setuju.

Menurut Naustion (2004:61) Pengukuran terbagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor mulai angka tertinggi ke terendah dan pernyataan negatif diberi skor dari angka terendah ke tertinggi.

Tabel 3.3 Tabel Pengukuran

No	Sifat Pengukuran	SS	S	TS	STS
1	Positif	4	3	2	1
2	Negatif	1	2	3	4

Jadi dalam penelitian ini dimulai nilai pengukuran dari angka tertinggi ke terendah yaitu 4,3,2,1 karena semua pernyataan positif.

3.6.2 Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Jenis data yang ada adalah data ordinal, sedangkan syarat dapat digunakan analisis ini biasanya adalah data harus berbentuk interval. Sehingga data ini harus kita ubah menjadi interval dengan cara mengubah data ordinal ini menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI). (Sarwono, 2013:65)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Validitas Instrumen

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Singarimbun, 2005:67).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghazali 2013) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70.

3.7.3 Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso. 2004). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.4 Uji heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2004). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji Park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_a : ada gejala heteroskedastisitas

H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap data. Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah distribusi frekuensi.

3.8.2 Regresi Linier Sederhana

Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Regresi linier sederhana dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji t di digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel terikat secara individu (Supranto, 2001;53) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = Besarnya nilai hitung

b = Koefisien regresi

sb = Standar deviasi dari variabel bebas

Dimana prosedur penelitian :

Ho : $\rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : $\rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Level Significant 95 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $-t \leq t \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dapat diketahui hasil yang bisa ditarik suatu kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian. penelitian menggunakan perumusan kesimpulan yang bersifat Deduksi, dengan metode ini di harapkan agar masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dapat mudah dicerna. Metode Deduksi adalah merupakan suatu cara untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menjadi hal-hal yang bersifat khusus.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan penjelasan dari bab 1 sampai dengan bab 4 Skripsi ini, penulis dapat mengemukakan kesimpulan yang dapat diambil setelah dilakukan pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cinde Willis Jember. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya.

5.2 Saran

Saran yang bisa dikemukakan penulis setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Perlu memberikan meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan banyak pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan diharapkan akan semakin memiliki inisiatif dalam bekerja.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan jumlah sampel dan variabel agar hasil penelitian mengenai kinerja lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Dessler, G 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : PT. Indeks Puri Media Kembangan.
- Ghozali, I, 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 21 Update PLS Regresi* . Edisi VII. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Cushway, B & Lodge, D. 1995. *Organizational Behaviour and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gibson, J L. Dkk. 2006. *Organizations behaviour, structure, processes*. Dallas : Business Pub.
- Gustiyah, R. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Tesis
- Hansen and Mowen; 2000; diterjemahkan oleh Purwatiningsih; *Manajemen Biaya*; Edisi 1; Jakarta; Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, M S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2002. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad H, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, P,A. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mulyono. 2012. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1, Nomor1, April 2012. Universitas Widyagama Malang
- Murti, H dan Srimulyani, Agustini, Veronika. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No. 1 Februari 2013. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun
- Nawawi, H. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Gajah Mada* Universitas Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi dan Instrumen*. Salemba Medika. Jakarta.
- Nugroho, A. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*, Andi Jogjakarta.
- Randall S. S & Susan E. J. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Menghadapi Abad ke-21"*. Jakarta: Erlangga
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Rivai, V. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Santoso, S, 2004, *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sjafri M. 2004, *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia Indonesia,

- Siagian, S P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*,. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, M. 2006. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta
- Soeprihantono, J. 2003. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta :.BPFE
- Sugiyono. 2007. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, T, Ambar dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Timpe, A. De. 1999. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta: Gramedia Asri Media
- Vionita, Gusrini, Vevi. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smk Negeri Di Kota Payakumbuh*. Jurnal. Universitas Negeri Padang
- Unej. 2009. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UPT Universitas Jember.
- Widayat., 2004, *Metode Penelitian Pemasaran*, Malang: UMM Press
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia “Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat
- Wursanto. 2003. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

KUESIONER PENELITIAN**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) CINDE WILIS”****I. IdentitasPeneliti**

Nama : NiwandanaLenggana Putra
NIM : 100910202036
Jurusan/ programstudi : IlmuAdministrasi/EkstensiAdministrasiBisnis
Fakultas : IlmuSosial dan IlmuPolitik

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga-ekstensi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Cinde Wilis

Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

NiwandanaLenggana Putra
NIM: 100910202011

KUESIONER PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

- a. Nama (Inisial) :
- b. Nomor responden : _____ (Diisi Peneliti)
- c. Umur :
- d. Pendidikan :
- e. Masa Kerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Berilah tanda centang () pada salah satu pilihan yang telah disediakan!
- b. Pastikan saudara tidak melewatkan salah satu dari kuesioner ini

Keterangan:

SS	S	TS	STS
Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

Motivasi kerja (x)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu terdorong untuk selalu menyelesaikan semua pekerjaan.				
2	Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
3	Saya mempunyai cara-cara tertentu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan kantor				
4	Saya berupaya untuk selalu bekerja tanpa ada beban				
5	Saya selalu terdorong untuk selalu masuk kerja				
6	Saya berupaya datang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan				
7	Saya terdorong untuk segera menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
9	Saya selalu berupaya untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan				
10	Saya selalu berupaya untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.				

Kinerjakaryawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan				
2	Bapak/ibu memiliki kesiapan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik				
3	Bapak/ibu hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
4	Bapak/ibu hanya bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan				
5	Bapak/ibu selalu memiliki kesadaran memulai pekerjaannya				
6	Bapak/ibu selalu tanggung jawab dengan pekerjaannya				
7	Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan				
8	Bapak/ibu mampu memaksimalkan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan				
9	Bapak/ibu memberikan saran kepada pimpinan untuk memecahkan masalah				
10	Bapak/ibu selalu berdiskusi dengan rekankerja berkaitan dengan upaya menyelesaikan pekerjaan				

Matrik Data

No	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
1	2	2	2
2	1	4	2
3	2	3	1
4	2	4	2
5	2	4	2
6	2	3	2
7	2	4	2
8	2	3	3
9	2	3	2
10	1	2	2
11	1	4	1
12	2	3	3
13	2	4	2
14	2	4	2
15	2	4	2
16	2	4	2
17	2	4	1
18	1	4	2
19	3	4	2
20	1	4	1
21	2	4	3
22	1	4	2
23	3	4	2
24	2	3	3
25	1	4	1
26	2	4	2
27	1	4	1
28	2	4	3
29	2	4	2
30	2	4	2
31	1	3	1
32	1	3	2
33	1	4	1
34	2	3	2

Umur

1. <30 tahun
2. 30-50 tahun
3. >50 tahun

Pendidikan

1. SMP
2. SMA
3. Diploma/PT

Masa Kerja

1. < 10 tahun
2. 10-20 tahun
3. >20 tahun

Matrik Data

Motivasi										Kinerja											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	33
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	30	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	32	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	29
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	32
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	32
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	31
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35

3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	25
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	31	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	33
2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	24
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	27
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	26

Transformasi Data

Motivasi										Kinerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.79	0.2	0.47	1.77	2.02	2.74	1.32	0	1.78	-0.5	1.33	-1.3	-0.3	0.08	2.51	0.31	1.45	-0.2	1.54	0.09
0.05	-1.5	0.47	-2.1	-2.4	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	-1.4	0.69	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	-1.4	0.69	0.31	-1.6	-0.2	-0.5	-1.5
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	1.32	0	-0.5	-0.5	1.33	0.28	1.7	1.53	0.69	0.31	1.45	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	-1.3	-2.1	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	1.53	-1.1	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	-1.3	-0.2	-2.4	-0.2	-0.3	2.35	1.78	-0.5	1.33	0.28	-0.3	0.08	0.69	2.04	-0.1	-0.2	1.54	0.09
0.05	-1.5	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	1.78	2.13	-0.7	0.28	-0.3	0.08	0.69	0.31	-0.1	-0.2	1.54	0.09
1.79	1.89	-1.3	1.77	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	1.7	0.08	0.69	0.31	-1.6	-0.2	-0.5	-1.5
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	1.32	0	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	0.08	0.69	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	-1.5
0.05	0.2	2.23	-0.2	2.02	2.74	1.32	0	1.78	2.13	1.33	1.88	1.7	1.53	0.69	0.31	1.45	3.94	1.54	1.63
1.79	1.89	0.47	1.77	-0.2	-0.2	-0.3	0	1.78	-0.5	1.33	1.88	1.7	1.53	0.69	2.04	1.45	-0.2	1.54	1.63
1.79	1.89	0.47	1.77	-0.2	2.74	1.32	0	-0.5	-0.5	1.33	1.88	1.7	1.53	0.69	0.31	-1.6	-0.2	-0.5	-1.5
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	-2.3	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	0.08	-1.1	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	1.33	0.28	1.7	1.53	0.69	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	1.32	2.35	1.78	2.13	1.33	0.28	-0.3	0.08	-1.1	0.31	1.45	-0.2	1.54	0.09
0.05	1.89	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	1.32	0	1.78	2.13	1.33	1.88	1.7	1.53	0.69	0.31	1.45	-0.2	1.54	1.63
0.05	0.2	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-2.3	-1.4	0.69	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	-1.5	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	0.08	-1.1	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
-1.7	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	0.08	-1.1	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	0.47	1.77	2.02	-0.2	1.32	0	-0.5	2.13	1.33	0.28	-0.3	-1.4	0.69	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	1.63
0.05	-1.5	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-0.1	-0.2	1.54	0.09

1.79	0.2	0.47	1.77	2.02	-0.2	1.32	2.35	1.78	2.13	1.33	0.28	-0.3	0.08	0.69	0.31	1.45	3.94	1.54	1.63
0.05	-1.5	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	1.32	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	-1.4	-1.1	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
-1.7	0.2	-1.3	-2.1	-0.2	-0.2	-1.9	0	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	-1.4	0.69	-1.4	-1.6	-0.2	-0.5	-1.5
0.05	-1.5	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
-1.7	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	-1.4	0.69	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	-2.3	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	-1.5	0.47	-0.2	-0.2	-3.1	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	-1.4	0.69	-1.4	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	2.23	-0.2	2.02	-0.2	-1.9	0	-0.5	-0.5	1.33	-1.3	-0.3	0.08	0.69	2.04	1.45	-0.2	-0.5	1.63
-1.7	-1.5	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	-1.9	-2.3	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-2.3	-1.4	-1.1	0.31	-0.1	-0.2	-2.5	-1.5
-1.7	0.2	-1.3	-0.2	-0.2	-0.2	-1.9	0	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-0.1	-0.2	-0.5	0.09
0.05	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	0.28	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-1.6	-0.2	-0.5	-1.5
-1.7	0.2	0.47	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3	0	-0.5	-0.5	-0.7	-1.3	-0.3	0.08	-1.1	0.31	-1.6	-0.2	-0.5	-1.5

Uji Instrumen Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	20

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	59.15	44.311	.601	.939
Item 2	59.21	44.835	.481	.942
Item 3	59.26	43.776	.582	.940
Item 4	59.00	45.030	.535	.940
Item 5	58.97	45.726	.560	.940
Item 6	58.94	45.027	.646	.939
Item 7	58.79	42.229	.779	.936
Item 8	59.09	46.083	.471	.941
Item 9	58.85	44.614	.729	.937
Item 10	58.85	44.857	.685	.938
Item 11	58.74	43.049	.897	.934
Item 12	59.03	43.787	.677	.938
Item 13	58.71	43.062	.878	.935
Item 14	58.85	41.644	.760	.937
Item 15	59.47	44.984	.501	.941
Item 16	59.26	44.564	.533	.941
Item 17	58.79	43.623	.844	.935
Item 18	59.00	46.970	.491	.941
Item 19	58.85	44.614	.729	.937
Item 20	58.85	44.250	.795	.936

Demografi Responden

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	11	32.4	32.4	32.4
	30-50 tahun	21	61.8	61.8	94.1
	>50 tahun	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	5.9	5.9	5.9
	SMP	9	26.5	26.5	32.4
	PT	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	8	23.5	23.5	23.5
	10-20 Tahun	21	61.8	61.8	85.3
	>20 tahun	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel
Motivasi

Saya selalu terdorong untuk selalu menyelesaikan semua pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	6	17.6	17.6	17.6
	Setuju	24	70.6	70.6	88.2
	Sangat Setuju	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	23.5	23.5	23.5
	Setuju	22	64.7	64.7	88.2
	Sangat Setuju	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya mempunyai cara-cara tertentu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	29.4	29.4	29.4
	Setuju	20	58.8	58.8	88.2
	Sangat Setuju	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya berupa untuk selalu bekerja tanpa ada beban

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.8	8.8	8.8
	Setuju	25	73.5	73.5	82.4
	Sangat Setuju	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya selalu terdorong untuk selalu masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	28	82.4	82.4	85.3
	Sangat Setuju	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya berupaya datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	27	79.4	79.4	82.4
	Sangat Setuju	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya terdorong untuk segera menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.8	8.8	8.8
	Setuju	18	52.9	52.9	61.8
	Sangat Setuju	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.8	8.8	8.8
	Setuju	28	82.4	82.4	91.2
	Sangat Setuju	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya selalu berupa untuk membangun komunikasi yang baik dengan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	76.5	76.5	76.5
	Sangat Setuju	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Saya selalu berupaya untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	76.5	76.5	76.5
	Sangat Setuju	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Kinerja

Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	64.7	64.7	64.7
	Sangat Setuju	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu menghasilkan pekerjaan yang semakin banyak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	11.8	11.8	11.8
	Setuju	24	70.6	70.6	82.4
	Sangat Setuju	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	61.8	61.8	61.8
	Sangat Setuju	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu hanya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	14.7	14.7	14.7
	Setuju	16	47.1	47.1	61.8

Sangat Setuju	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu selalu memiliki insiatif dalam sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	41.2	41.2	41.2
Setuju	19	55.9	55.9	97.1
Sangat Setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu selalu mengajak karyawan lain dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	26.5	26.5	26.5
Setuju	22	64.7	64.7	91.2
Sangat Setuju	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	70.6	70.6	70.6
Sangat Setuju	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Bapak/ibu mampu memaksimalkan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	91.2	91.2	91.2
	Sangat Setuju	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Bapak/ibu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	76.5	76.5	76.5
	Sangat Setuju	8	23.5	23.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Bapak/ibu selalu memulai untuk berkomunikasi dengan rekankerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	76.5	76.5	76.5
	Sangat Setuju	8	23.5	23.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39627079
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.326	.037		8.876	.000
Zscore: Motivasi Karyawan	-.052	.037	-.237	-1.381	.177

a. Dependent Variable: Abresid

Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.838	.40241489

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.854E-15	.069		.000	1.000
Zscore: Motivasi Karyawan	.918	.070	.918	13.107	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.854E-15	.069		.000	1.000
Zscore: Motivasi Karyawan	.918	.070	.918	13.107	.000

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan



Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Tabel T

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