



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG
JEMBER**

*The Effect Of Work Motivation Against Employee Performance PT. Pegadaian
(Persero) Branch Jember*

SKRIPSI

Oleh

Mamlukatul Hikmah

150910202015

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

2019



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG JEMBER**

*The Effect Of Work Motivation Against Employee Performance PT. Pegadaian
(Persero) Branch Jember*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

Mamlukatul Hikmah

NIM 150910202015

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2019

PERSEMBAHAN

Puja dan Puji Syukur saya panjatkan kepada sang Maha Agung Allah SWT, karena dengan rahmat, taufiq dan hidayahnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang Inshaallah bermanfaat untuk orang lain. Selain itu saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang mendukung saya dalam bentuk doa, motivasi, semangat dan cintanya kepada saya sebagai berikut:

1. Kedua orang tua saya tercinta bapak Mudjiono dan ibu Ayik Mahmudah, terimakasih yang tak terhingga atas segala pengorbanan dan do'a yang tak pernah putus, serta kasih sayang, dukungan penuh untuk putrimu, dan segenap keluarga besar yang menjadi penyemangat hidup saya.
2. Para pahlawan tanda jasa yakni sosok guru yang telah mendidik dari Taman Kanak-kanak hingga Sekolah Menengah Atas serta seluruh dosen Administrasi Bisnis baik dosen Mata Kuliah Umum dan dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan ilmunya kepada saya..
3. Almamater Kampus tercinta Universitas Jember beserta dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tempat saya belajar yang saya banggakan

MOTTO

Dalam meraih kesuksesan, Kemauan Anda untuk sukses
harus lebih besar dari ketakutan anda akan kegagalan.¹



¹ Billy Cosby, “ 11 Kata-kata Motivasi Kerja Yang Membuat Sukses”, diakses dari <https://www.cermati.com>.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mamlukatul Hikmah

NIM : 150910202015

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember**” adalah hasil tulisan sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang seharusnya 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, 29 April 2019

Yang menyatakan

Mamlukatul Hikmah
NIM : 150910202015

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG
JEMBER**

*The Effect Of Work Motivation Against Employee Performance PT. Pegadaian
(Persero) Branch Jember*

Oleh

Mamlukatul Hikmah

150910202015

Pembimbing

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

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2019

PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari, tanggal : Rabu, 22 Mei 2019

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jam : 08.30 WIB

Tim Penguji

Ketua

Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 195704071986091001

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

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

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP. 196408141989022003

Mengetahui,

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP. 195807051985031002

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP. 195604091987022001

Mengesahkan
Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Hadi Prayitno, M.Kes
NIP. 196106081988021001

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember; Mamlukatul Hikmah; 2019; 79 Halaman
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu sosial dan ilmu politik; Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan yang baik pula melalui motivasi kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja akan memberikan manfaat bagi perusahaan dan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebab dengan adanya motivasi kerja sebagai penunjang peningkatan hasil produktifitas kerja dan profit perusahaan. Manfaat bagi kineja Karyawan, adanya motivasi kerja mereka akan terus berupaya yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya demi kebaikan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dan individu bisa tercapai

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas dimensi motif, harapan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pegadaian Cabang Jember yang berjumlah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena keterbatasan responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil pengujian regresi Sederhana atas pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember dilihat dari R^2 dan didapat nilai sebesar 0,503, hal ini berarti variabel terikat Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember (Y) dipengaruhi Motivasi Kerja (X) sebesar 50,3%. menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.

PRAKATA

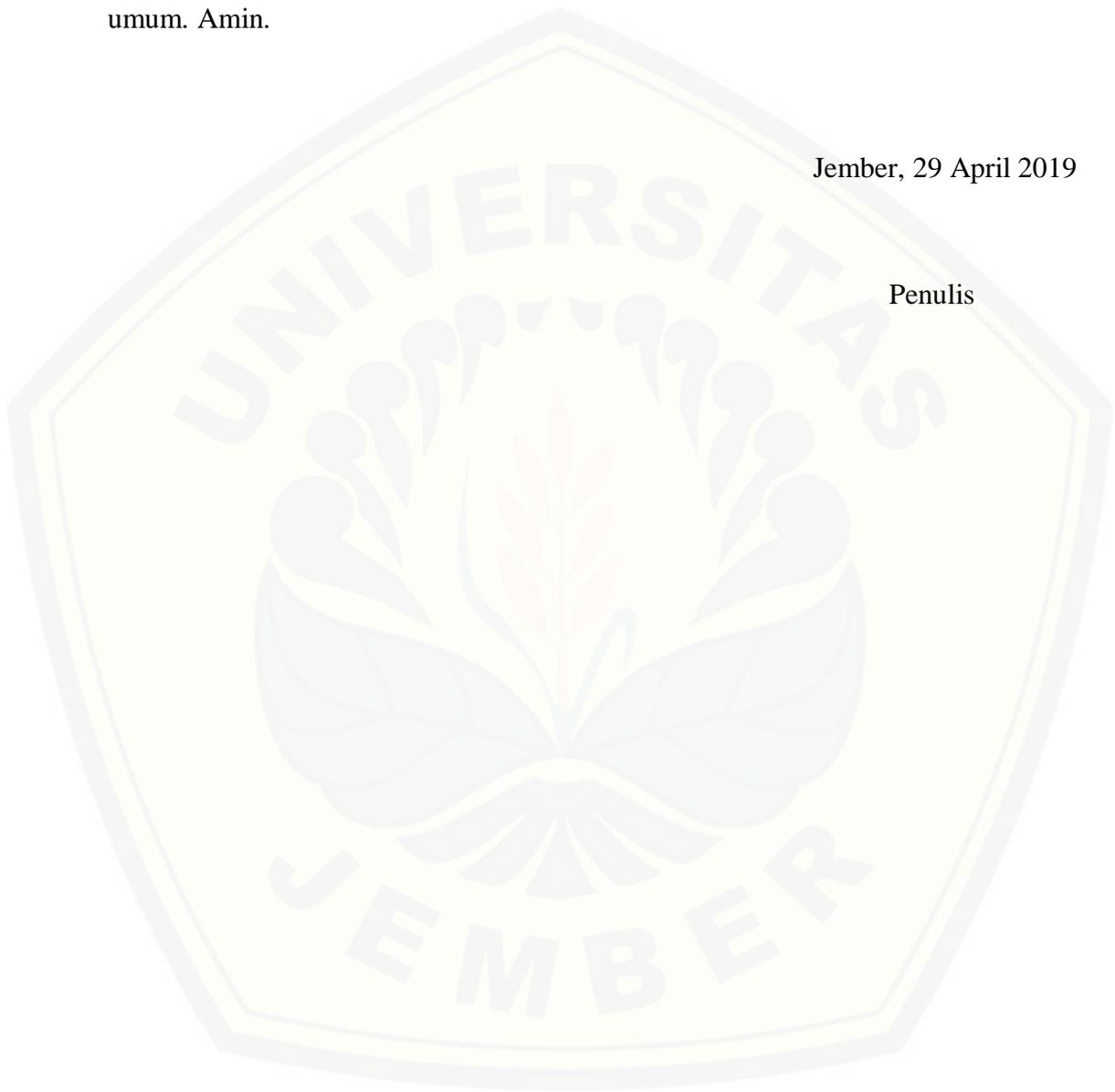
Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Cabang Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Strata Satu pada Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan satu dua patah kata terimakasih kepada :

1. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes, selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si, selaku Dosen wali dan dosen pembimbing utama yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta kesabaran untuk kelancaran peneliti dalam mengerjakan proses pengerjaan skripsi mulai dari awal hingga terselesaikan.
5. Dra. Dwi Windradini BP, M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kesabaran membimbing demi kelancaran peneliti sehingga skripsi yang dikerjakan telah terselesaikan,
6. Segenap Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
7. Seluruh Dosen serta segenap Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
8. Seluruh pimpinan perusahaan PT. Pegadaian Cabang Jember yang telah memberikan ijin penelitian,
9. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis Angkatan 2015,

Penulis mengharap kritik dan saran serta masukan yang membangun segenap pihak. Semoga Allah senantiasa membalas semua hal-hal baik dan yang terbaik yang telah dikontribusikan demi kesempurnaan dan terselesaikannya skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk khalayak umum. Amin.

Jember, 29 April 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING.....	vi
PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	2
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Motivasi Kerja	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja	13
2.3 Definisi Knerja	15
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.3.3 Pengukuran Kinerja	17

2.3.4 Manfaat Pengukuran Kinerja	18
2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	18
2.5 Penelitian Terdahulu	19
2.6 Model Analisis	23
2.6.1 Model Konsep	23
2.6.2 Hipotesis Penelitian	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Metode Pengumpulan Data	25
3.3 Populasi , dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Definisi Operasional Variabel	27
3.5.1 Variabel Independen (X)	27
3.5.2 Variabel Dependen (Y)	29
3.6 Skala Pengukuran Variabel	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji reliabilitas	32
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Regresi Linear Sederhana	32
3.9 Pengujian Hipotesis	33
3.9.1 Uji t	33
3.9.2 Uji koefisien Determinasi (R^2)	34
3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan	35
4.1.2 Jaringan PT. Pegadaian Cabang Jember	36
4.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan PT. Pegadaian Cabang Jember	37

4.1.4 Jenis Usaha/Kegiatan	38
4.1.5 Struktur Organisasi	40
4.1.6 Job Description	43
4.1.7 Rencana Kegiatan PT. Pegadaian	45
4.2 Statistik Deskriptif	46
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	46
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.3 Uji Instrumen Penelitian	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.4 Metode Analisis Data	52
4.5 Uji Hipotesis	52
4.5.1 Uji T	52
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4.6 Pembahasan	54
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Bentuk Motivasi Kerja	5
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Definisi Operasional Variabel	30
4.1 Umur Responden	46
4.2 Jenis Kelamin Responden	47
4.3 Pekerjaan	48
4.4 Lama Bekerja	49
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	49
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	49
4.7 Hasil Uji Validitas	50
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	52
4.10 Hasil Uji T	53
4.11 Hasil Uji R ²	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Grafik Presentase Nasabah Perbulan	3
2.1 Model Konsep	21
4.1 Struktur Organisasi	40



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	61
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner	65
Lampiran 3 Jawaban Responden	66
Lampiran 4 Uji Instrumen	71
Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Sederhana	75
Lampiran 6 Uji Hipotesis	76
Lampiran 7 Uji Rtabel.....	77
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian.....	78

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011). Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan tercapai keberhasilan yang di harapkan perusahaan. Keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Mahardika et al.,2014), Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Pegadaian (Persero) adalah usaha yang bergerak dalam bidang jasa keuangan yang di tawarkan bagi masyarakat/nasabah. Pada umumnya nasabah menggadaikan barang kantong berupa emas, berlian dan barang-barang berharga lainnya. Nasabah menggadaikan barang berharga mereka dengan berbagai alasan. Alasan pada umumnya karena memerlukan dana dengan cepat dan barang di jamin aman. Dengan semboyan PT. Pegadaian (Persero) yaitu “Mengatasi masalah tanpa masalah” semboyan ini sudah dikenal luas masyarakat dan banyak masyarakat yang menjadi nasabah di PT. Pegadaian (Persero) karena kepercayaan yang dimiliki, jumlah nasabah pegadaian di seluruh Indonesia terdiri dari 66% ibu rumah tangga, 80% wanita dan 74% usia 26 sampai dengan 45 tahun. (www.pegadaian.co.id). PT. Pegadaian (Persero) yang ada di jember terdiri dari tiga Cabang Pegadaian yaitu PT. Pegadaian cabang tegal boto, PT. Pegadaian Cabang Jember, dan PT. Pegadaian Syariah, Penelitian ini mengambil di PT. Pegadaian Cabang Jember yang terdiri dari unit pelayanan cabang (UPC) Dan unit pelayanan syariah (UPS). Unit pelayanan cabang (UPC) di jember tersebar di UPC Jenggawah, UPC Rambipuji, UPC Ambulu, UPC Balung, UPC Mangli, UPC Puger, UPC Patrang. Karyawan yang ada di PT. Pegadaian Cabang Jember

di setiap UPC Terdiri dari 3 karyawan atau 2 karyawan yaitu pimpinan UPC Merangkap sebagai penaksir, Kasir, Penjaga gudang. Peneliti ini meneliti Karyawan tetap yang ada di PT. Pegadaian Cabang Jember yang berjumlah 31 orang Karyawan.

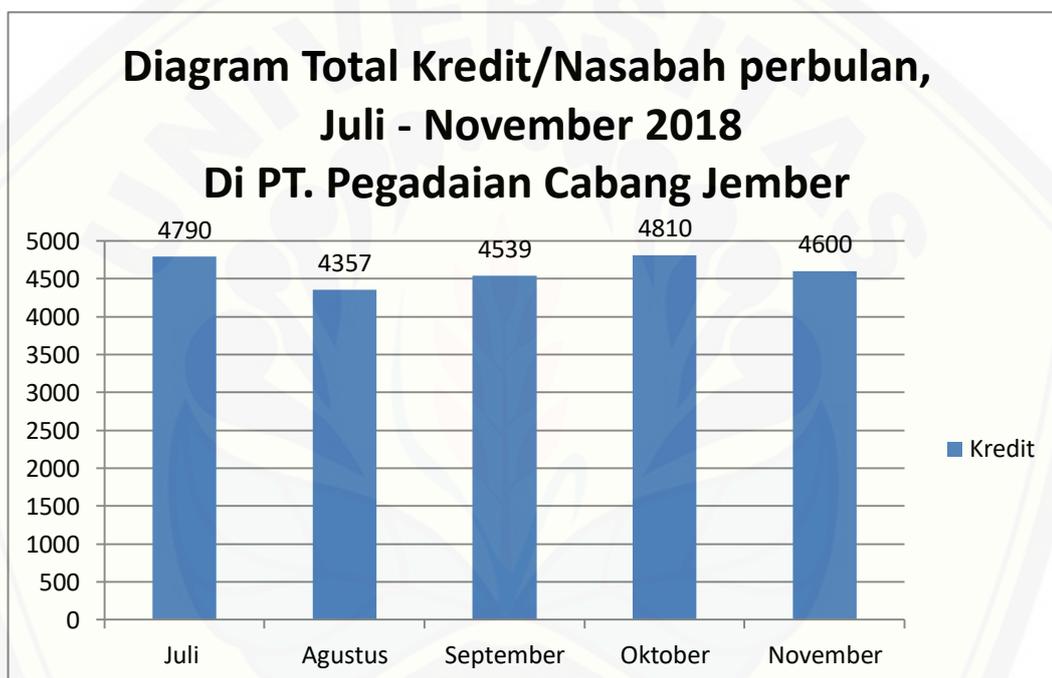
Kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan memberdayakan SDM yang ada secara maksimal dalam peningkatan pemberian kredit dengan jasa gadai. PT. Pegadaian Cabang Jember memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat. Karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Tugas manajer untuk mengatasi hal-hal yang menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawannya. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa “Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia”. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang (Usman,2014:276). Motivasi kerja juga memegang peranan penting meningkatkan kinerja karyawan beserta seluruh aktivitas dalam organisasi/instansi tersebut.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu Perusahaan adalah melalui penilaian kinerja (Hartatik,2014). Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Simamora (2009:339) menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi prestasi perusahaan yang akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan (Sedarmayanti, 2009:54). Freddy Rangkuti (2002:50) mengatakan dalam industri jasa kinerja karyawan diukur berdasarkan proses penyampaian jasa dan output pelayanan, dimana kinerja dipantau melalui karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, 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 PT. Pegadaian Cabang Jember dapat dilihat dari data lima bulan 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. Pegadaian Cabang Jember.

Tabel 1.1 Diagram total Kredit/Nasabah di PT. Pegadaian Cabang Jember



Sumber: PT. Pegadaian Cabang Jember diolah tahun 2018

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pencapaian kredit masih fluktuatif. Dimana jumlah kreditur nasabah pada bulan Juli – Agustus mengalami penurunan dari 4790 menjadi 4357, sedangkan bulan Agustus – September meningkat dari 4357 menjadi 4539, pada bulan berikutnya September – oktober meningkat dari 4539 menjadi 4810, bulan Oktober – November menurun menjadi 4600. Penurunan pada bulan Oktober – November disebabkan oleh menurunnya kualitas pelayanan yang ada di PT, fluktuasi ini mengindikasikan bahwa karyawan dalam bekerja belum maksimal sehingga pencapaian target kurang, target transaksi bukan dalam bentuk jumlah tetapi yang terpenting adalah omset tercapai sesuai target dari

masing-masing cabang yang ada di PT. Pegadaian Cabang Jember . Rendahnya pencapaian kredit ini diduga kuat karyawan tidak terdorong untuk mengupayakan pencapaian tersebut. Terjadinya fluktuasi dalam pencapaian target dikarenakan lamanya karyawan dalam melayani melebihi waktu yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan antrian nasabah yang panjang dan membuat nasabah merasa tidak nyaman menunggu, akhirnya nasabah mengalami fluktuasi setiap bulannya .

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Manajer perlu mengembangkan situasi yang memungkinkan para karyawan yang menjadi bawahannya termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan . Fred dan Pedhazur dalam Zurnali (2004:18) menyatakan bahwa Indikator motivasi kerja terdiri dari: Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*), Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*), dan Kebutuhan atas imbalan (*Incentive*).

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi kerja dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Upaya yang di lakukan PT. Pegadaian untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan beberapa motivasi seperti pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1 Bentuk Motivasi Kerja yang diberikan PT. Pegadaian Cabang Jember

No	Bentuk Motivasi Kerja	Keterangan
1.	Gaji	Gaji diberikan sekali setiap bulannya sesuai dengan grade dan aturan resmi perusahaan
2.	Jaminan kesehatan	Jaminan kesehatan berupa BPJS dan Inhealth
3.	Jaminan Hari Tua	Uang pesangon pensiunan
4.	Gathering Karyawan	Gathering Karyawan dilakukan setahun sekali saat ulangtahun pegadaian
5.	Pelatihan	Pelatihan untuk penaksir dilakukan enam bulan sekali , program raker untuk manajer dan pelatihan-pelatihan lain.
6.	Jaminan Karir	Kenaikan grade

Sumber: diolah dari informasi Manajer PT. Pegadaian Cabang Jember, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Pegadaian peduli terhadap karyawannya dengan memberikan beberapa bentuk motivasi Kerja tersebut dan diharapkan nantinya akan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tak dipungkiri kondisi seseorang dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan ada kalanya karyawan merasa lelah dan letih dengan pekerjaannya, karena motivasi seseorang bisa berasal dari dalam diri maupun diluar dirinya, pemberian motivasi kerja yang kurang juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, keberadaan motivasi kerja sangat penting perannya dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang di hasilkan, untuk memotivasi karyawan pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang yang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik bentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Pegadaian cabang jember diketahui beberapa aspek menunjukkan rendahnya motivasi kerja para karyawan, temuan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang semangat dalam pencapaian kinerja karyawan masih

kurang, karena beban dan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dorongan untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Mengacu pada uraian tersebut peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai peran motivasi kerja pada hasil kerja Karyawan sekarang dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi kerja berdasarkan pendapat beberapa ahli bahwa seseorang termotivasi untuk bekerja dengan beberapa motif seseorang seperti kebutuhan atas pekerjaan, harapan dan imbalan, upaya pemberian motivasi kerja diberikan perusahaan agar Karyawan termotivasi untuk bekerja sehingga Kinerja perusahaan tercapai secara maksimal. Motivasi kerja Karyawan dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan ada kalanya karyawan merasa lelah dan letih dengan pekerjaannya, karena motivasi seseorang bisa berasal dari dalam diri maupun diluar dirinya,

Tolak ukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah, jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa masih terjadi fluktuasi. Fluktuasi dalam pencapaian target merupakan bentuk dari lamanya karyawan dalam melayani melebihi waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan antrian nasabah yang panjang dan membuat nasabah merasa tidak nyaman menunggu, akhirnya nasabah mengalami fluktuasi setiap bulannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan keberagaman ilmu pengetahuan sehingga mampu menjadi sebuah kontribusi berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan kepustakaan yang dapat digunakan penelitian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah (2010) yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut Armstrong (dalam Hartatik, 2014) MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu sumber daya manusia adalah harta yang penting yang dimiliki organisasi, keberhasilan organisasi sangat mungkin di capai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis, kultur dan nilai perusahaan suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik, dimana MSDM berkaitan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antara manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dalam Sutrisno 2009) tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- d. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- e. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- f. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam MSDM.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1). Fungsi Manajerial, meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2). Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2009:110) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, menggerakkan, mengaktifkan, dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan

organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Menurut Handoko (dalam Hartatik 2014:161) motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong harapan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Widodo (2015:187) motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Pengertian motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang berguna bagi individu maupun organisasi.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Fred dan Pedhazur (dalam Zurnali 2004:67) menyatakan bahwa indikator motivasi Kerja terdiri dari: Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*); Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*); dan Kebutuhan atas imbalan (*Insentive*). Sesuai dengan yang di kemukakan Atkinson (Scott, 1962:83), memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan dan insentif (*Atkinson views motivation strength in the form of an equation-motivation = f (motive + expectancy + incentive)*)

Jadi, mengacu pada pendapat-pendapat para ahli, motivasi kerja dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Berikut akan dijelaskan masing-masing indikator motivasi kerja tersebut :

a. Motif

Menurut Zurnali (2004:74) mengutip pendapat Kast dan Rosenzweig, mendefinisikan motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan sesuatu perubahan tertentu dapat disebabkan oleh hasil pemikiran dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar dirinya.

Dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk berpromosi. Dengan demikian memungkinkan karyawan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya. Menurut Zurnali (2004:75), mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja, dapat diukur dengan indikator-indikator, yaitu sebagai berikut :

- 1) Rasa takut dan cemas
- 2) Setia kawan
- 3) Perlakukan pekerjaan

b. Harapan

Mengacu pada pendapat Vroom, Zurnali (2004:83) harapan adalah kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan. Dengan merumuskan beberapa pendapat para ahli, Zurnali (2004:83) menyatakan bahwa terdapat dua sumber besar yang dapat mempengaruhi kelakuan individu, yaitu: sumber-sumber harapan yang berkenaan dengan peranannya antara lain, tuntutan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan dan tuntutan informal yang dituntut oleh kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja. Berkaitan dengan teori harapan tersebut, Zurnali (2004:91) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan (hal-hal yang diinginkan) karyawan yaitu:

- 1) Rasa Ikut memiliki
- 2) Pemberian penghargaan
- 3) Sifat kepemimpinan Jadi teori harapan berkenaan dengan harapan seseorang dan pengaruhnya terhadap perilaku (tindakan).

Salah satu nilai teori ini adalah dapat dijadikan saran untuk pimpinan menunjukkan dengan tepat perolehan yang diharapkan atau tidak diharapkan yang berhubungan dengan prestasi tugas pelayanan kepada pelanggan.

c. Insentif

Menurut Zurnali (2004:97), pendapat yang mengemukakan bahwa insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai dari diri sendiri yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan. Imbalan ekstrinsik adalah berasal dari pekerjaan. Ada beberapa kriteria ukuran (indikator) tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Zurnali (2004:99) yaitu sebagai berikut:

- 1) Intrinsik: penyelesaian, dan pencapaian/prestasi
- 2) Ekstrinsik: finansial, gaji dan upah serta tunjangan.

2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

a. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan A. Maslow terdiri dari lima jenjang ke butuhan dasar manusia, yaitu (Robbins dan judge, 2007) :

- 1) kebutuhan fisiologi/physiological needs : meliputi rasa lapar, haus ,seksual , berlidung , dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*) : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- 3) kebutuhan sosial (*social needs*) : mencakup rasa kasih sayang kepemilikan, penerimaan , dan persahabatan.
- 4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) : mencakup factor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi , dan pencapaian, serta factor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan , dan perhatian.
- 5) kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*) : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan ,pencapaian potensi, dan pemenuhan diri sendiri.

Teori tersebut di publikasikan sekitar tahun 1943.Menurut Maslow kelima kebutuhan tersebut tersusun dalam suatu tangga herarki.Secara umum kebutuhan manusia muncul seperti anak tangga yang dapat di perkirakan. Ketika kebutuhan

fisiologis seseorang secara relative sudah terpuaskan , maka akan muncul kebutuhan rasa aman, dan demikian seterusnya menurut hierarki kebutuhan, satu langkah pada suatu waktu.

b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg dalam Hasibuan (2004: 228-229) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- 1) Prestasi (*Achievement*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (job-content) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup adalah :

- a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat instrinsik ataukah yang bersifat

ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori X Dan Y didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi

Berdasarkan dari beberapa teori maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dasar manusia tidak hanya makan dan minum saja, tetapi manusia juga mengharapkan akan kebutuhan biologis dan psikologis, semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan maka pemenuh kebutuhan jasmani juga akan semakin tinggi pula . Bila seseorang memiliki kesempatan untuk memperoleh kepuasan materi maupun non materi maka akan semakin bergairah seseorang dalam bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang di milikinya.

2.3 Definisi Kinerja

Menurut Prabu (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan akan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153).

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Bangun (2012 : 234) dalam teori mengukur kinerja karyawan menjelaskan standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penelitian setiap pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan bekerjasama. Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian adalah :

- a. Jumlah, merupakan suatu dimensi yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan mereka.

- b. Kualitas, merupakan persyaratan atau standar tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan dimensi dimana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.
- d. Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama.

2.3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena didukung dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik lagi atas sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Berikut merupakan pengertian pengukuran kinerja melalui pandangan beberapa ahli:

- a. Simamora (2004:50) pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.
- b. Bambang Wahyudi (2002:101) pengukuran kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.
- c. Henry Simamora (2004:200) pengukuran kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.
- d. Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :
 - 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai
 - 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)
 - 3) Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengukur hasil yang telah

dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan wewenang dan sumber daya yang tersedia dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.3.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Yuwono (2003:29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- d. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi dan Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

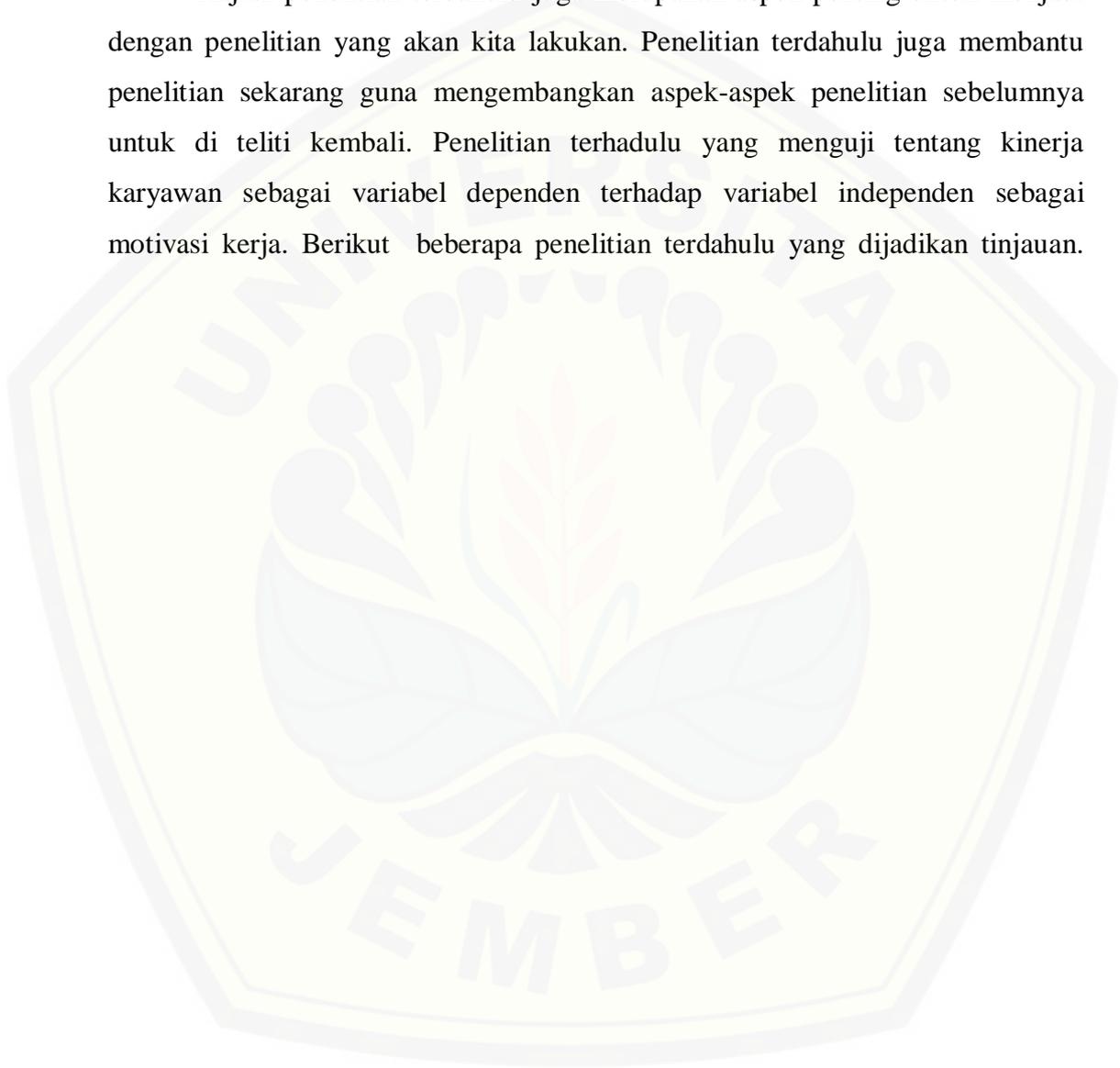
2.4 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut kasmir (2016:190) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, Maka dari itu motivasi mempunyai hubungan erat dan bagaimana perilaku seseorang dimulai, didukung, dikuatkan dan diarahkan. Untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut maupun upaya strategis dari perusahaan melalui seorang

pemimpin, salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu juga merupakan aspek penting untuk menjadi dengan penelitian yang akan kita lakukan. Penelitian terdahulu juga membantu penelitian sekarang guna mengembangkan aspek-aspek penelitian sebelumnya untuk di teliti kembali. Penelitian terdahulu yang menguji tentang kinerja karyawan sebagai variabel dependen terhadap variabel independen sebagai motivasi kerja. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
a	b	c	d	e
Krisnawati Wiji Rahayu (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Variable X yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Mahardika rangga, et.al (2013)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survey karyawan pada PT.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Independen : motivasi Dependen : Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa secara persial motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi ekstrinsik dan intrinsic berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
Joulanda, Bernhard, dan Petrus (2013)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada wilayah V PT.PEGADAIAN (Persero)	Independen: Motivasi (X), Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan analisis menunjukkan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado

a	b	c	d	e
Agustina (2014)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dwimitra palma lestari Samarinda	Independen: Motivasi Dependen: Produktivitas	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil uji korelasi ditemukan nilai korelasi antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara motivasi dengan produktivitas kerja
Kasno, dan Kasim	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pengurus UPK PNPM Kabupaten Lumajang	Variabel Independen : Motivasi kerja, kemampuan, komitmen Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan serta komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri perdesaan di Kabupaten Lumajang
Poniman (2015)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Bintan	Independen:Motivasi kerja Dependen:Efektifitas	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan Penelitian bahwa tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

a	b	c	d	e
Ilham taufik A. (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap efektivitas karyawan pada Pt. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya	Independen: Motivasi kerja Dependen: Efektivitas	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan.
Setiawan Kiki Cahaya (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Independen: Motivasi kerja Dependen: Efektivitas	Analisis Jalur	Berdasarkan Penelitian Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi internal terhadap variabel kinerja karyawan dari motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan secara persial.
Awalia fajarrini Khalida (2015)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	Independen: Motivasi kerja Dependen: Efektivitas	Analisis Jalur	Berdasarkan Penelitian Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi internal terhadap variabel kinerja karyawan dari motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan secara persial.
Puspita (2013)	Pengaruh Motivasi kerja perawat honorer Terhadap Kinerja Karyawan di instalasi rawat inap RSUD Balung Kabupaten Jember	Independen: Motivasi kerja Dependen: Kinerja karyawan	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil Penelitian hasil perhitungan R_{square} , variabel independen yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,362 atau sebesar 36,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Sumber : Data diolah dari Peneliti (2018)

2.6 Model Analisis

Prasetyo dan jannah (dalam Novitasari 2016:25) menyatakan bahwa model analisis merupakan gambaran sederhana hubungan di antara variabel. Penelitian ini di maksudkan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.1 Model Konsep

Model Konsep adalah pola hubungan antara variable yang akan di teliti (Sugiyono,2016). Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari data Kinerja Karyawan . Semakin tinggi Kinerja Karyawan maka semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Motivasi Kerja, Variabel motivasi (X) atau variable independen dalam penelitian ini bersumber dari konsep Motivasi Kerja, sedangkan variable kinerja karyawan (Y) atau variable dependen yang di gunakan bersumber dari konsep kinerja. Konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Konsep

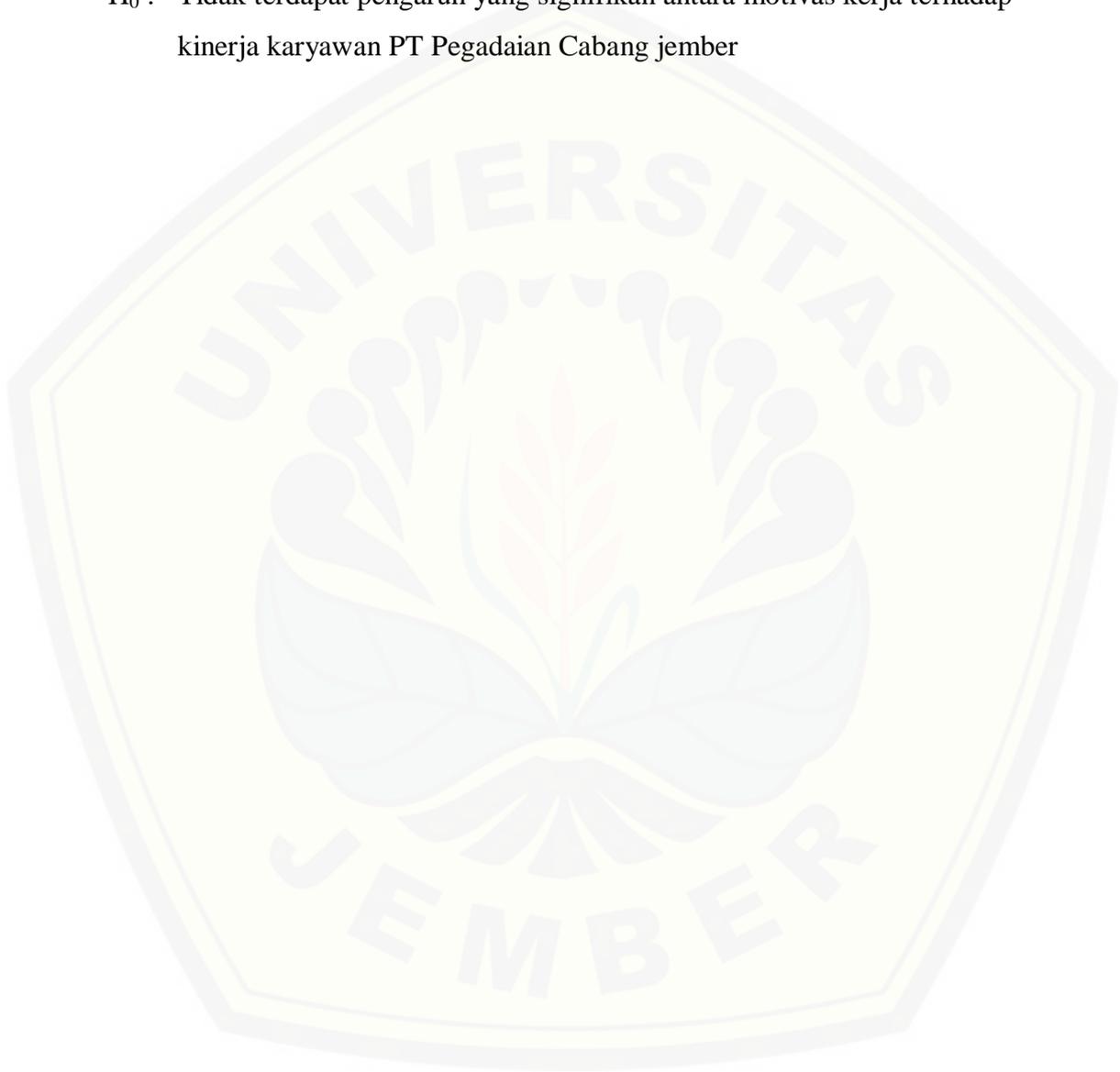
2.6.2 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:134) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan . Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negative. Mengacu pada rumusan masalah,

tujuan penelitian dan model hipotesis yang telah di jelaskan dan di uraikan maka hipotesis penelitian ini adalah :

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Jember

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivas kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang jember



BAB 3.METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Menurut Bungin (2005:57) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variable dengan menggunakan hipotesis untuk di uji dengan statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

Jadi dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian teori motivasi terhadap kinerja melalui pengukuran variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan data primer dan sekunder. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden Sesuai kriteria, Data tersebut di analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Bungin (2005:123) Metode Pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono 2015:230).

b. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah metode penelitian yang dilakukan dengan membaca literature-literatur ata buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang di teliti (Djarwanto PS 2010:64). Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa, yaitu berupa buku profil perusahaan dan alamat website perusaha, data tentang kredit, nasabah Karyawan PT. Pegadaian, bentuk-bentuk motivasi kerja yang ada di PT. Pegadaian.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam (Sugiyono 2015:224). Penelitian ini menggunakan wawancara dengan Manajer Pimpinan PT. Pegadaian Cabang Jember.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015:148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap di PT. Pegadaian Cabang Jember yang berjumlah 31 orang. Alasan menggunakan karyawan tetap agar adanya perilaku yang homogen terhadap kriteria motivasi kerja dan kebijakan sama diterapkan untuk mencapai kinerja perusahaan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:149), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau metode sensus, dimana populasi jumlahnya kurang dari 100. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2013:96). Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki oleh PT. Pegadaian Cabang Jember sebanyak 31 orang, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Jember.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan kumpulan fakta yang dicari dan disajikan untuk tujuan tertentu (Tika, 2006). Berdasarkan sumbernya menurut Tika (2006) data dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data primer dalam penelitian ini berupa menyebarkan kuisisioner kepada karyawan tetap pada PT. Pegadaian Cabang Jember. Data yang diperlukan berupa jawaban responden tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi, tugas dan fungsi serta wewenang karyawan yang diperoleh dari buku profil PT. Pegadaian Cabang Jember.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut kuncoro (2013) merupakan suatu aturan yang telah dijelaskan secara rinci pemetaan dan alat dimana variabel akan diukur dalam kenyataan. Oleh karena itu definisi operasional variabel sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan pengukuran dalam penelitian.

Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan kedalam operasional variabel, untuk itu variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya (Bungin 2005:70). Penjelasan definisi operasional variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Independent (X)

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong seseorang, mengaktifkan, atau menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi perusahaan atau

organisasi. Motivasi Kerja dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator menurut Freed dan Pedhazur (dalam Zurnali 2004:67) adalah sebagai berikut:

- 1) Motif, adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, item dalam motif meliputi:
 - a) Rasa takut dan cemas, dengan ada rasa takut dalam bekerja atas melakukan kesalahan akan mendorong seseorang tersebut untuk giat bekerja.
 - b) Setia kawan, seseorang terkadang ada motif untuk bekerja lebih giat atas dasar menolong rekan kerja yang lagi kesusahan dalam mengerjakan tugasnya.
 - c) Perlakuan pekerjaan, adanya perlakuan pekerjaan yang baik mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.
- 2) Harapan, adalah adanya kekuatan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Item dalam harapan meliputi:
 - a) Rasa Ikut memiliki, dengan adanya rasa ikut memiliki dalam bekerja akan mendorong orang untuk bekerja lebih baik.
 - b) Pemberian penghargaan, dengan adanya dorongan melalui pemberian penghargaan juga turut membantu seseorang untuk lebih giat bekerja.
 - c) Sifat kepemimpinan, sifat kepemimpinan yang dimiliki sebagian orang pasti akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi.
- 3) Insentif, adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Item dalam insentif meliputi:

- a) Gaji, meliputi gaji bulanan, gaji piket dan lain-lain.
- b) Tunjangan, meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lainlain.
- c) Pencapaian prestasi, seperti mendapatkan rasa hormat terhadap sesama rekan kerja dan atasan atas pencapaian prestasi yang diperoleh.

3.5.2 Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen (Y) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator dari kinerja karyawan adalah:

- a. Jumlah, merupakan suatu dimensi yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas, merupakan persyaratan atau standar tertentu untk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan dimensi dimana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.
- d. Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk dan pulang kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama.

Berikut adalah penjelasan mengenai definisi operasional variabel dalam penelitian antara lain:

Tabel 3.1 Definisi operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
a	b	c
Motivasi Kerja (X)	1) Motif	1) Adanya rasa takut dan cemas. 2) Setia kawan dalam membantu rekan kerja. 3) Perlakuan pekerjaan yang baik.
	2) Harapan	1) Rasa ikut memiliki dalam bekerja . 2) Pemberian penghargaan. 3) Sifat kepemimpinan .
	3) Insentif	1) Gaji, meliputi gaji bulanan, gaji piket dan lain-lain. 2) Tunjangan, meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. 3) Pencapaian Prestasi, mendapatkan rasa hormat terhadap sesama rekan kerja dan atasan atas pencapaian prestasi yang di peroleh.
Kinerja Karyawan (Y)	1) Jumlah Pekerjaan	1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.
	2) Kualitas	1) Pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan skill.
	2) Ketepatan waktu	1) Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
	3) Kehadiran	1) Masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja
	4) Kemampuan bekerja sama	1) Hubungan yang baik dengan rekan kerja 2) Bersedia membantu pekerjaan karyawan secara tim

Sumber : diolah oleh penulis 2018

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut diisikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2012 : 93). Untuk menentukan skor penelitian, pengukuran ditentukan dari masing-masing

variabel dengan menggunakan skala likert dan kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dari suatu instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2012 : 255) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Mengukur uji validitas instrumen dalam sebuah penelitian menggunakan *korelasi pearson product moment*. Menurut Arikunto (2006 : 315) untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus *korelasi pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi product moment person's

n : Jumlah sampel

x : Skor pertanyaan

y : Skor total

Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total > 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total < 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2002 : 154) mengatakan reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjuk sejauh mana instrumen dapat diperlihatkan kemantapan, kejelasan, atau stabilitas hasil pengamatan bila diukur dengan instrumen tersebut dalam penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Uji reliabilitas instrumen ini menggunakan *Reliabilitas Analysis* dengan teknik *Alpha Cronbach*. Dalam teknik *Alpha Cronbach* ini penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *Alpha Cronbach* $> r_{table}$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel, dengan syarat alat ukur yang digunakan adalah benar. Bisa dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,06$. Berikut adalah rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2002 : 171) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_p^2} \right]$$

Dengan keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum s_i^2$: Jumlah varian butir

s_p^2 : Varian total

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2012:117) analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk

mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y: nilai variabel dependen (terikat), yaitu kinerja

a: harga Y, BILA X=0 (harga konstan)

b: koefisien regresi, b positif (+)= naik dan bila b minus (-)=turun

X: nilai variabel independen (bebas), yaitu motivasi kerja

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang di lakukan adalah:

3.9.1 Uji t

Uji signifikan individu (Uji *t*) ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstanta. Sugiyono (2012 : 216) merumuskan uji *t* sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = distribusi t

n = jumlah data

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) H_a diterima jika nilai $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$
- 2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu variabel Motivasi Kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3.9.2 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Setelah hasil koefisien korelasi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

kd = koefisien determinasi

R = korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah.
- 2) Jika kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat.

3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian merupakan penarikan kesimpulan dari data dan informasi yang telah dianalisis untuk memecahkan permasalahan yang diteliti. Penarikan kesimpulan menggunakan metode induktif, yaitu penarikan kesimpulan yang berasal dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum, artinya penelitian ingin meneliti sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di jelaskan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif dan Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian yang di ukur dari jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama dapat disimpulkan yakni hasil pengujian regresi Sederhana atas pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember dilihat menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember. Semakin tinggi pengaruh Motivasi Kerja yang di berikan terhadap karyawan maka akan meningkat pula pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Pegadaian Cabang Jember, untuk terus meningkatkan motivasi kerja dengan membuat suasana yang kondusif dalam perusahaan untuk bekerja mencapai target-target yang di tentukan perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja tetapi di tentukan oleh hal-hal lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, saran untuk peneliti selanjutnya adalah menambahkan hal-hal yang belum di teliti untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan PT Dwimitra Palma Lestari Samarinda*. Jurnal Ilmu Administras Bisnis. VOL.2 No. 3 . 2014. Fisip Universitas Mulawarman.
- Bambang Wahyudi. 2012. *Manjemen sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita Bandung.
- Bangun, Prof. Dr. Wilson, SE., M.Si. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko, TH. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku praktis mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Jogjakarta: Laksana
- Ilham Taufik A. 2017 . *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Efektifitas Karyawan Pada PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Adminstrasi Universitas Jember.
- Kasmir, S. M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktuk)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasno, Kasim . 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan serta terhadap Kinerja pengurus UPK PNPM Kabupaten Lumajang* Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1
- Kuncoro, M. 2013. *Metodologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi (Bagaimana meneliti dan menulis tesis?) Edisii 4*. Jakarta: Erlangga

- Khalida Fajarrini. 2015 . *Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo*. Jurnal Administrasi Bisnis . Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Jember.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat. Nitisemito, Alex. 2001.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priyatno, D.2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Jogjakarta: Mediakom
- _____. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Poniman. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja efektifitas kerja Pegawai di Badan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.22. Fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik. Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang.
- Rangga Mahardika, D. H. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia. Sales Office Malang)* *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Rahayu Wiji Krisnawati. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Manajemen . Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Setiawan, K. C. 2015. *Pengaruh Motvasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang*. Jurnal Psikologi Islam Vol 1 No.2

Sugiyono, Prof. Dr. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Sugiono, Prof. Dr. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabrta

Sutrisno 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua,. Jakarta: Bumi aksara.

Tika, M.P. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Tambigon Joulanda. 2014. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada wilayah V PT.PEGADAIAN (Persero) Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 NO.4

Yuwono. 2004. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama..

Zurnali, Cut. 2004. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Divisi Long Distance PT. Telkom Indonesia, Tbk*. Tesis program pasca sarjana Unpad, Bandung.

Lampiran 1 Kuisisioner

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan d PT.
Pegadaian Cabang Jember

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini saya memohon bantuan atas kesediaan dan keterbukaan Bapak/Ibuk/Saudara/i responden untuk mengisi kuisisioner untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Universitas Jember, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember”.

Identitas dan informasi yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i semata-mata hanya untuk kepentingan suatu karya ilmiah dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Oleh karena itu saya sangat berharap keterbukaan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i responden dalam mengisi kuisisioner.

Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan.

Hormat saya

Mamlukatul Hikmah
NIM. 150910202015

I. Identitas Responden

1. Nomor responden :
2. Umur responden :
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Pendidikan :
5. Lama kerja :

II. Petunjuk pengisian

1. Bapak/Ibu/Saudara/i responden dimohon mnegisi pernyataan yang ada pada kuesioner dengan terbuka dan jujur, artinya sesuai dengan fakta yang ada tanpa mengada-ada.
2. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner cukup diberi satu jawaban.
3. Penulisan jawaban diberikan dengan memberikan tanda *check list* (√) pada jawaban yang paling dianggap sesuai dengan kenyataan dilapangan.
4. Setiap jawaban yang dipilih masing-masing akan diberi skor sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Motif						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa takut dalam bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya merasa cemas dalam bekerja di perusahaan ini.					
3	Saya sangat bersemangat untuk berprestasi.					
4	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan.					
Harapan						
1	Saya bertanggung jawab dalam bekerja diperusahaan ini.					
2	Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah saya kerjakan.					
3	Atasan memiliki sifat yang loyalitas kepada karyawannya.					
Insentif						
1	Tugas yang telah saya kerjakan telah mencapai target.					
2	Upah atau gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan.					
3	Tunjangan yang saya dapatkan sangat bermanfaat bagi saya.					
Kinerja Karyawan						
1	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan .					

2	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan kualitas output yang baik					
3	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan perusahaan dengan tepat waktu.					
4	Bapak/Ibu menggunakan hak cuti sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
5	Bapak/Ibu bersedia membantu pekerjaan rekan kerja secara personal.					
6	Bapak/Ibu membantu pekerjaan rekan kerja secara tim.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Motivasi											Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	1	2	3	4	5	6	Y
1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40	4	5	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39	4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4	5	5	5	4	5	28
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	3	4	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	5	4	3	4	4	24
7	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35	4	5	4	4	3	4	24
8	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	4	27
9	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	28	4	5	3	3	3	3	21
10	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	4	27
11	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4	2	4	5	5	4	24
12	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	5	4	4	5	5	4	27
13	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4	4	4	5	5	4	26
14	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	43	5	5	4	5	5	2	26
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	4	4	4	5	5	4	26
16	4	4	3	4	5	4	4	5	2	4	39	4	2	4	4	5	2	21
17	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40	4	5	4	4	3	4	24
18	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	44	4	4	5	5	3	5	26
19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	26
20	4	4	3	4	4	2	5	4	2	4	36	4	4	2	5	4	2	21
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	4	4	4	2	5	4	5	3	37	4	4	2	5	4	5	24
23	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	4	2	5	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	38	4	3	2	5	4	4	22
25	2	4	2	4	4	4	5	4	4	3	36	4	4	4	5	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	24
27	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	39	4	4	4	5	5	4	26
29	2	4	3	5	5	4	4	5	5	4	41	5	3	4	4	5	5	26
30	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	41	5	4	4	5	4	5	27
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 3 Jawaban Responden

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	12,9	12,9	12,9
	3,00	3	9,7	9,7	22,6
	4,00	21	67,7	67,7	90,3
	5,00	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,2	3,2	3,2
	3,00	3	9,7	9,7	12,9
	4,00	24	77,4	77,4	90,3
	5,00	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,7	9,7	9,7
	3,00	5	16,1	16,1	25,8
	4,00	18	58,1	58,1	83,9
	5,00	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,2	3,2	3,2
	4,00	23	74,2	74,2	77,4
	5,00	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	18	58,1	58,1	58,1
	5,00	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	12,9	12,9	12,9
	3,00	1	3,2	3,2	16,1
	4,00	22	71,0	71,0	87,1
	5,00	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	9,7	9,7	9,7
	4,00	12	38,7	38,7	48,4
	5,00	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,1	16,1	16,1
	4,00	15	48,4	48,4	64,5
	5,00	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,7	9,7	9,7
	3,00	2	6,5	6,5	16,1
	4,00	16	51,6	51,6	67,7
	5,00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	29,0	29,0	29,0
	4,00	13	41,9	41,9	71,0
	5,00	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,2	3,2	3,2
	4,00	24	77,4	77,4	80,6
	5,00	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,7	9,7	9,7
	3,00	2	6,5	6,5	16,1
	4,00	15	48,4	48,4	64,5
	5,00	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0		100,0

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,7	9,7	9,7
	3,00	1	3,2	3,2	12,9
	4,00	23	74,2	74,2	87,1
	5,00	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	9,7	9,7	9,7
	4,00	12	38,7	38,7	48,4
	5,00	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	12,9	12,9	12,9
	4,00	16	51,6	51,6	64,5
	5,00	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,7	9,7	9,7
	3,00	1	3,2	3,2	12,9
	4,00	21	67,7	67,7	80,6
	5,00	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X.6	Pearson Correlation	,434 [*]	,685 ^{**}	,294	,423 [*]	,251	1	,066	,229	,334	,367 [*]	,709 [*]
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,108	,018	,174		,723	,215	,067	,042	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X.7	Pearson Correlation	,204	,245	-,029	,258	,054	,066	1	,457 [*]	,287	,512 [*]	,517 [*]
	Sig. (2-tailed)	,271	,183	,878	,161	,772	,723		,010	,117	,003	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X.8	Pearson Correlation	,148	,280	-,105	,282	,518 [*]	,229	,457 [*]	1	,192	,367 [*]	,543 [*]
	Sig. (2-tailed)	,426	,127	,576	,125	,003	,215	,010		,301	,042	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X.9	Pearson Correlation	,070	,204	,197	,126	,161	,334	,287	,192	1	,145	,505 [*]
	Sig. (2-tailed)	,710	,271	,289	,499	,387	,067	,117	,301		,437	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X.10	Pearson Correlation	,264	,225	,103	,180	,343	,367 [*]	,512 [*]	,367 [*]	,145	1	,605 [*]
	Sig. (2-tailed)	,151	,223	,580	,332	,059	,042	,003	,042	,437		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X	Pearson Correlation	,692 [*]	,735 ^{**}	,491 [*]	,530 [*]	,499 [*]	,709 [*]	,517 [*]	,543 [*]	,505 [*]	,605 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,004	,000	,003	,002	,004	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,123	,146	,208	,315	,107	,526**
Sig. (2-tailed)		,511	,434	,262	,084	,566	,002
N	31	31	31	31	31	31	31
Y.2 Pearson Correlation	,123	1	,064	-,069	-,257	,097	,412*
Sig. (2-tailed)	,511		,734	,713	,163	,604	,021
N	31	31	31	31	31	31	31
Y.3 Pearson Correlation	,146	,064	1	-,049	,112	,332	,557**
Sig. (2-tailed)	,434	,734		,792	,549	,068	,001
N	31	31	31	31	31	31	31
Y.4 Pearson Correlation	,208	-,069	-,049	1	,450*	,151	,516**
Sig. (2-tailed)	,262	,713	,792		,011	,418	,003
N	31	31	31	31	31	31	31
Y.5 Pearson Correlation	,315	-,257	,112	,450*	1	-,111	,415*
Sig. (2-tailed)	,084	,163	,549	,011		,551	,020
N	31	31	31	31	31	31	31
Y.6 Pearson Correlation	,107	,097	,332	,151	-,111	1	,572**
Sig. (2-tailed)	,566	,604	,068	,418	,551		,001
N	31	31	31	31	31	31	31
Y Pearson Correlation	,526*	,412*	,557*	,516*	,415*	,572*	1
Sig. (2-tailed)	,002	,021	,001	,003	,020	,001	
N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	11

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	7

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,486	1,51178

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,140	1	67,140	29,377	,000 ^b
	Residual	66,279	29	2,285		
	Total	133,419	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,058	2,729		3,686	,001
	X	,362	,067	,709	5,420	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,058	2,729		3,686	,001
	X	,362	,067	,709	5,420	,000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,140	1	67,140	29,377	,000 ^b
	Residual	66,279	29	2,285		
	Total	133,419	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,486	1,51178

a. Predictors: (Constant), X

Lampiran 7 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN

Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
 LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 598 /UN25.3.1/LT/2019 27 Februari 2019
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Ylh. Kepala
 PT. Pegadaian Cabang Jember
 Di
 Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 839/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 25 Februari 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Marnlukatui Hikmah
 NIM : 150910202015
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
 Alamat : Jl. Nias 2 No.3 Sumbersari-Jember
 Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Jember"
 Lokasi Penelitian : PT. Pegadaian Cabang Jember
 Lama Penelitian : 3 Bulan (1 Maret-30 Mei 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



Dr. Susanto, M.Pd.
 NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth
 1. Dekan FISIP Universitas Jember;
 2. Mahasiswa ybs; ✓
 3. Arsip.


Pegadaian

Nomor : 269 / 12.00759.05/2019
Lampiran : 1 (satu) berkas
Urgensi : S

Jember, 10 April 2019

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jember
di
Jember

Hai : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Dengan hormat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 698 / UN25.3.1/LT/2019 tanggal 27 Februari 2019 perihal ijin pelaksanaan penelitian, serta beberapa proposal yang di tujukan ke PT Pegadaian (Persero) Deputy Bisnis Jember, dengan ini diberitahukan atas nama sebagai berikut:

Nama : Mamlukatul Hikmah
Nim : 150910202015
Fakultas/Jurusan/Prodi : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
Judul : Pongaru Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Jember.

Telah selesai melaksanakan penelitian untuk mengambil data sekunder di Pegadaian CP Jember pada tanggal 02 Maret 2019 sampai dengan 02 April 2019 .

Demikian untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 April 2019
PT PEGADAIAN (Persero)
Deputy Bisnis Area Jember


Pegadaian
YOHANIS WULANG
NIK. P.80477