PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR AREA 1 SUMBAR-JAMBI AET TRAVEL INTERNASIONAL KOTA PADANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah

Oleh:

NUR LINAWATI

NIM: 3619024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
BUKITTINGGI
2022

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur Penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT. atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang"** sekaligus menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi. Selanjutnya shalawat beserta salam Penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi tauladan bagi umat manusia dalam menempuh hidup yang di ridhai-Nya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini juga atas bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini Penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dengan rasa tulus kepada Ayahanda **Ramlen** dan Ibunda **Masnah Tambunan** yang telah mendidik, membesarkan, memotivasi serta mendoakan Penulis dengan penuh cinta dan kesabaran sehingga Penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya dengan kerendahan hati Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Ridha Ahida M.Hum**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.

2. Ibu **Dr. Hesi Eka Puteri, SE, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.
3. Ibu **Habibatur Ridhah, MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Haji dan Umrah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Ibu **Sofia Ridha, M.Ag**, selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan motivasi kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Tartila Devy, SE, M.Ak**, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu, pikiran dan perhatiannya ditengah-tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Haji dan Umrah yang telah membekali Penulis dengan ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir sehingga Penulis dapat menyeleaikan skripsi ini.
7. Pimpinan serta semua Karyawan **Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang** yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya untuk membantu Penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
8. Kepada **Nur Hayati, SE.**, selaku kakak yang selalu memberikan motivasi dan membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada seluruh adikku yang selalu memberikan *support* kepada Penulis supaya tetap semangat dan tidak pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu, Penulis ucapkan terimakasih atas dukungannya.

Atas bantuan yang telah diberikan, Penulis ucapkan terimakasih banyak. Semoga mendapat ridho dan balasan pahala dari Allah SWT. dan semoga karya ilmiah skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembacanya. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin. Terimakasih.

Bukittinggi, 16 Maret 2023
Peneliti,

Nur Linawati
NIM. 3619024

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang"**, yang disusun oleh Nur Linawati dengan NIM 3619024, Program Studi Manajemen Haji dan Umrah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi atas bimbingan dari Ibu Tartila Devy, SE, M.Ak.

Penelitian ini di latarbelakangi oleh kurang termotivasinya karyawan yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang. Akibatnya, ada beberapa karyawan yang bekerja di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan kuesioner (skala likert) dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data menggunakan uji pra penelitian seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji autokorelasi, uji regresi linear sederhana, uji T dan uji R^2.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X yaitu motivasi memberikan pengaruh positif terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dimana nilai konstanta variabel Y sebesar 33,002 yang mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah 33,002 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,696 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,696. Motivasi juga memberikan pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dnegan hasil uji t dimana nilai t-hitung > t-tabel sebesar 4,809 > 2,048 dan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji R^2 menunjukkan bahwa variabel X yaitu motivasi dapat mempengaruhi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 45,2% dan untuk sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain. Kemungkinan variabel lain tersebut seperti hubungan sesama rekan kerja, kemampuan dan keahlian karyawan dan latar pendidikan karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

KATA PENGANTAR.....i

ABSTRAK. iv

DAFTAR ISI.....v

DAFTAR TABEL. viii

DAFTAR GAMBAR.....ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah. 8

C. Batasan Masalah..... 8

D. Rumusan Masalah. 9

E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian. 9

F. Penjelasan Judul. 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis. 14

1. Kinerja Karyawan. 14

a) Pengertian Kinerja..... 14

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. 15

c) Fungsi Standar Kinerja..... 20

d) Indikator Kinerja. 21

e) Penilaian Kinerja..... 23

2. Motivasi. 23

a) Pengertian Motivasi. 23

b) Jenis-Jenis Motivasi. 24

c) Metode Pemberian Motivasi. 26

d) Teori-Teori Motivasi. 27

e) Tujuan Pemberian Motivasi. 33

f) Fungsi Pemberian Motivasi. 34

g) Indikator Motivasi Kerja. 35

3. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja. 37

B. Penelitian Terdahulu. 39

C. Kerangka Pemikiran. 43

D. Hipotesis. 45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian. 46

B. Lokasi dan Waktu Penelitian. 46

C. Sumber Data. 47

D. Populasi dan Sampel. 48

E. Defenisi Operasional Variabel. 49

F. Teknik Pengumpulan Data. 50

G. Metode Analisis Data. 51

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang. 58

1. Sejarah Kantor Area I Sumbar-Jambi. 58
2. Visi dan Misi Kantor Area I Sumbar-Jambi. 62
3. Struktur Organisasi Kantor Area I Sumbar-Jambi 63
4. Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan Kantor Area I Sumbar-Jambi 66

B. Hasil Penelitian. 72
1. Statistik Deskriptif. 72
2. Hasil Uji Pra Penelitian. 74
a) Hasil Uji Validitas. 74
b) Hasil Uji Reliabilitas. 76
c) Hasil Uji Asumsi Klasik. 78
d) Hasil Uji Autokorelasi 79
e) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana. 79
f) Hasil Uji T. 81
g) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2). 83

C. Analisa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang. 83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan. 88
B. Saran. 89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan perusahaannya untuk terus bergerak maju dan ikut bersaing dengan banyaknya perusahaan yang mulai berdiri mengikuti zaman. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan mau tak mau harus dapat menghadapi perubahan yang mungkin akan terjadi nantinya. Misalnya, pelanggan yang lebih tertarik untuk menggunakan jasa perusahaan lain yang baru didirikan.

Semakin banyak perusahaan yang berdiri maka semakin ketat pula persaingan yang terjadi, khususnya dalam sebuah bisnis Biro Travel Haji dan Umrah. Pendirian sebuah Biro Travel Haji dan Umrah di Indonesia semakin banyak, mengingat banyaknya mayoritas penduduk Indonesia yang ber-Agama Islam.

Tingginya persaingan tersebut membuat perusahaan harus meningkatkan pencapaian dan prestasi dalam memajukan perusahaannya. Dalam proses memajukan sebuah perusahaan, sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tersebut ialah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu memberikan pencapaian seperti target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah bentuk kontribusi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai keahlian dan kemampuan yang di milikinya sehingga tercapai tujuan/target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, *manager* perusahaan harus bisa mengelola karyawannya agar selalu ikut berkontribusi memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Kinerja karyawan merujuk pada bagaimana seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja merupakan faktor penting yang harus ditingkatkan di setiap perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik, maka bisa dipastikan perusahaan akan terus mengalami kemajuan yang signifikan. Majunya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan sebuah perusahaan.

Karyawan dikatakan sudah memberikan kinerja yang baik apabila telah memberikan pencapaian terhadap kerjanya. Misalnya, karyawan tersebut mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan terus meningkat dari tahun ke tahun berikutnya. Jika hal itu terjadi pada setiap perusahaan, maka kemajuan perusahaan tersebut sudah ada di depan mata.

Namun pada nyatanya, setiap karyawan belum tentu bisa memberikan kinerja yang baik dan peningkatan yang signifikan terhadap kerjanya. Ada pula karyawan yang tidak mengalami peningkatan selama bekerja, kinerjanya menurun bahkan mempunyai kinerja yang buruk. Jika

hal itu terjadi, maka target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Akibatnya, perusahaan tidak dapat bergerak maju atau lebih buruknya lagi, perusahaan bisa tutup karena kinerja buruk yang diberikan oleh karyawannya.

Secara teori, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor dukungan organisasi dan faktor psikologis.[1] Diantara keempat faktor tersebut, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh *manager* untuk karyawannya agar selalu semangat bekerja. Dalam hal ini, motivasi yang dimaksud ialah seperti motivasi internal (contohnya memberikan motivasi seperti kata-kata penyemangat dan pujian) dan motivasi eksternal (contohnya seperti pemberian imbalan atas pencapaian yang didapatkan dan kesempatan untuk naik jabatan).

Karyawan dapat dikatakan termotivasi apabila timbul rasa senang di dalam diri karyawan tersebut dalam melakukan *job desk* nya. Rasa senang itulah yang membuat karyawan tersebut memiliki rasa semangat dan mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Hal itu dikarenakan, karyawan tersebut mengetahui apa yang akan didapatkannya nanti apabila ia memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi juga memiliki peranan penting untuk menghasilkan kinerja yang baik.

---

[1] Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

Dari paparan di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Contohnya jika karyawan mendapatkan imbalan dari pencapaian yang di dapatkannya maka karyawan akan terus semangat untuk melakukan pekerjaannya dan mendapatkan target yang lebih banyak lagi dari target yang telah di dapatkan sebelumnya.

Terbentuknya motivasi yang kuat, dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penerapan motivasi yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu Biro Travel Haji dan Umrah di Indonesia ialah AET Travel Internasional. AET Travel Internasional merupakan Biro Travel Haji dan Umrah yang sudah berdiri selama 12 tahun lamanya dan sudah memiliki 105 kantor cabang yang berada di wilayah Pulau Sumatera dan Jawa.[2] AET Travel Internasional bergerak dalam bidang Biro Perjalanan Ibadah yang menyediakan layanan/jasa Umrah dan Haji Khusus.

AET Travel Internasional berpusat di Kota Depok, Jawa Barat. AET Travel Internasional memiliki beberapa kantor area di masing-masing pusat kota. Salah satunya adalah Kantor Area 1 Sumbar-Jambi

[2] 'Sumber Langsung: Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional'.

AET Travel Internasional yang terletak di pusat Kota Padang. Kantor Area I Sumbar-Jambi memberangkatkan jemaah yang tinggal di daerah Sumatera Barat sampai Jambi. Kantor Area I Sumbar-Jambi memiliki 30 karyawan dengan 2 pimpinan yang meliputi Sekretaris Perusahaan Pusat sebagai jabatan tertinggi di Kantor Area I Sumbar-Jambi dan Manager Area.

Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional memiliki dua pembagian tugas seperti tugas untuk pusat dan tugas area. Contoh tugas untuk pusat dikerjakan oleh Sekretaris Perusahaan, Admin, Manager IT, Manager Keuangan, Digital Marketing dan Divisi Keuangan. Sementara tugas untuk area dikerjakan oleh Manager Area, Admin Area, Bendahara Area, Manager Area dan Staff Desain Grafis Area.

Tanggung jawab yang dipegang oleh pusat seperti melaporkan perkembangan yang terjadi di masing-masing kantor area yang ada. Sementara tanggung jawab yang dipegang oleh area yaitu melaporkan kegiatan dari area yang di pegangnya. Contohnya mulai dari banyaknya jemaah yang mendaftar, jemaah yang akan berangkat dan jemaah yang akan kembali ke Tanah Air.

Menurut observasi Peneliti, karyawan tidak disiplin dalam mematuhi ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan yaitu dari pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB. Contohnya, ada karyawan yang sering datang terlambat dan ada pula karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai.

Selain jam kerja yang tidak disiplin, target *staff marketing* dalam mendapatkan jemaah pun tidak tercapai. Misalnya, mereka diwajibkan untuk mendapatkan jemaah minimal 3 dalam sebulan bekerja. Namun dalam sebulan bekerja, target tersebut tidak tercapai. Hal itu terbukti dengan sedikitnya calon jemaah yang mendaftar atau bahkan tidak ada sama sekali.

Selain tidak mencapai target, *staff marketing* perusahaan yang ada di Kantor Area 1 Sumbar-Jambi AET Travel Internasional juga tidak mengalami peningkatan selama bekerja. Hal itu terbukti dengan tidak tercapainya target jemaah dalam sebulan bekerja. Jika dilihat dari *staff marketing* sebelumnya lebih mencapai target dibandingkan *staff marketing* yang sekarang.

Menurut observasi Peneliti, *resign* nya *staff marketing* sebelumnya dikarenakan tidak timbulnya rasa termotivasi di dalam diri masing-masing *staff marketing* tersebut. Contohnya, pimpinan tidak pernah memberikan pujian atau imbalan untuk *staff marketing* sebelumnya yang telah mencapai target.

Tercapainya target dalam perusahaan apabila karyawan yang bekerja memiliki *skill* dan pengalaman dalam bidangnya. Namun dalam Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional ada yang karyawan yang tidak sesuai dengan *skill* dan pengalamannya. Misalnya, Manager Keuangan yang tidak berpengalaman dalam membuat laporan keuangan. Hal itu berdampak terhadap pembayaran pajak perusahaan dan

laporan keuangan perusahaan. Akibatnya, pajak perusahaan belum dibayar selama dua tahun dan laporan keuangan pun belum dibuat selama dua tahun itu juga. Hal itu membuat perusahaan menerima surat teguran dari pihak kantor perpajakan.

Selain ada karyawan yang tidak memiliki *skill* dan pengalaman dalam bidangnya, di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional juga kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Hal itu membuat seringkali terjadi pelimpahan tugas kepada karyawan bawahan. Contohnya, *manager* area yang sering sekali melimpahkan tugasnya kepada manager operasional area dan admin sekretaris pusat dalam meng-*handling* jemaah di bandara yang harusnya dilakukan oleh *manager* area dan *manager* operasional. Hal itu membuat manager operasional dan admin sekretaris pusat terkadang kesusahan untuk meng-*handle* jemaah. Apalagi bertepatan dengan banyaknya jemaah yang akan diberangkatkan.

Cara mengukur kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional juga terbagi menjadi dua, yaitu pusat dan area. Kinerja pusat dikatakan baik jika kinerja karyawan yang ada di masing-masing kantor area mengalami peningkatan begitupun dengan karyawan yang mempunyai *jobdesk* di pusat. Contohnya adalah kepuasan jemaah yang didapatkan atas pelayanan yang diberikan. Sementara kinerja area lebih terfokus kepada satu topik yaitu banyaknya jemaah yang di dapatkan karena setiap area akan bersaing untuk mendapatkan jemaah yang banyak.

Hal itu dikarenakan, jika masing-masing area tidak mencapai target dan sedikit mendapat jemaah dari area lainnya maka akan terjadi penurunan jabatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini, Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, Peneliti akan meneliti dengan judul, **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya disiplin karyawan dalam mematuhi jam kerja.
2. Kurangnya kinerja karyawan menyebabkan target kerja tidak tercapai sebagaimana mestinya.
3. Kurangnya *skill* karyawan menyebabkan tidak terlaksananya tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya seperti tidak membuat laporan keuangan.
4. Minimnya Sumber Daya Manusia (SDM) seperti karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya menyebabkan sering terjadinya pengalihan tugas kepada karyawan lainnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang akan menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah, **"Pengaruh Motivasi**

Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang."

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **"Bagaimana Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan?"**

E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di AET Travel Internasional.

2. Kegunaan Penelitian

   a) Kegunaan Teoritis

      Penelitian ini digunakan untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

   b) Kegunaan Praktis

      1) Bagi Akademik

         Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk para pembaca maupun karyawan serta dapat menjadi masukan dan saran bagi para pendiri Biro Travel Haji dan Umrah agar

bisa memberikan motivasi sebaik-baiknya dan meningkatkan kinerja karyawannya.

2) Bagi AET Travel Internasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak perusahaan agar selalu memberikan motivasi untuk karyawannya dan dapat menerapkan motivasi tersebut agar menjadi penyemangat kerja bagi setiap karyawannya. Tujuannya, supaya kinerja yang diberikan oleh karyawan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga perusahaan juga semakin berkembang dengan adanya kinerja yang baik tersebut

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi terhadap penelitian selanjutnya dan menjadikan sarana atau bahan tambahan dalam penelitian selanjutnya.

F. Penjelasan Judul

Sebelum menguraikan penelitian ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul dengan maksud untuk menghindari kesalahpahaman pengertian yaitu:

1. Motivasi

Menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan

inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.[3]

Motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organosasi yang dikondisikan dengan kemampuannya.[4]

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.[5]

Dari beberapa defenisi di atas, maka dapat Penulis simpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dorongan dengan memberikan inspirasi dan semangat kepada setiap karyawannya agar semangat dalam bekerja yang diberikan oleh setiap manager.

2. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan.[6]

Menurut Moeheriono, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan

---

[3] Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

[4] Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, and Arif Partono Prasetio, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14.2 (2017), 163.

[5] Maya Andriani and others, '2 Sekretari; Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia', *Journal Admistrasi Kantor*, 5.1 (2017), 83–98.

[6] Siti Nur Aisah, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Bulletin of Management and Business*, 1.2 (2020), 42–50.

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[7]

Menurut Abdullah, dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang *simple,* kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yng diberikan oleh pimpinan (manager), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.[8]

Dari beberapa pengertian di atas, dapat Penulis simpulkan bahwa kinerja adalah bentuk kontribusi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai keahlian dan kemampuan yang di milikinya sehingga tercapai tujuan awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Karyawan[9]

Menurut Hasibuan dalam Manulang, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Subri dalam Manulang, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang yang memproduksi barang dan jasa jika ada

[7] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Grafindo Persada, 2012), hal. 95.
[8] M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: ASWAJA, 2013), hal. 331.
[9] Salis Rabindra Ishaya, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 6.2 (2018), 94.

permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika meraka mau berpartisipasi dalam aktivasi tersebut.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak ada akan terlaksana.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat Penulis simpulkan bahwasannya karyawan adalah orang yang memberikan jasanya dalam sebuah perusahaan dengan melakukan serangkaian aktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering didengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.[1]

Menurut Mangkunegara yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.[2]

Kinerja yang diberikan karyawan sangat menentukan bagaimana kinerja dari perusahaan ke depannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Artinya, jika

[1] Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, and M. Kurniawan, 'Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Inovator*, 9.1 (2020), 23.
[2] Suratman Hadi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)', *Parameter*, 4.2 (2019), 1–9.

karyawan memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan tersebut akan semakin baik pula.[3]

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja[4]

Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan perlu memiliki pengetahuan luas dalam berbagai aspek yang menyangkut pekerjaannya. Hal itu sangat diperlukan agar dalam pelaksanaan pekerjaan nantinya tidak mengalami hambatan-hambatan berarti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nantinya. Untuk itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu:

1) Proses Penyaluran Tanggung Jawab

Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan dan pengaruh dari atasan kepada bawahannya. Penyaluran tanggung jawab juga bisa dilakukan kepada pihak lain yang kedudukannya sejajar tetapi kewenangannya berbeda namun dianggap mampu untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Alasan atasan melakukan penyaluran tanggung jawab tersebut karena beberapa hal yaitu:

(a) Ada pekerjaan lain yang lebih besar yang harus di kerjakan oleh atasan itu sendiri.

---

[3] Rodiathul Kusuma Wardani, Djudi M Mukzam, and Yuniadi Mayowan, '(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31.1 (2016), 58–65.

[4] Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), hal. 181-188.

(b) Ada poin-poin pekerjaan yang sulit diselesaikan sendiri oleh atasan, sehingga pekerjaan tersebut tidak bisa terselesaikan hanya seorang diri.

(c) Padatnya jadwal pekerjaan atasan.

(d) Atasan berhalangan untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan beberapa hal seperti melakukan perjalanan dinas, cuti, sakit dan lainnya.

Namun dalam melakukan tanggung jawab dan tugasnya, ada dua hal yang biasa mengganggu kinerja karyawan yaitu:

(a) Bila pada saat karyawan sedang melaksanakan pekerjaannya, gaya kepemimpinan atasan tidak bisa dipahami oleh karyawan, dimana atasan terus mendesak dan terkesan menuntut hasil cepat membuat karyawan tertekan dalam bekerja. Atau sebaliknya, bila kepemimpinan terlalu moderat, karyawan tidak mau mengambil kesempatan dengan memanfaatkan kelonggaran untuk mengembangkan kemampuannya, tetapi hanya bekerja asal-asalan.

(b) Adanya prosedur kerja yang berbelit-belit, membuat karyawan menjadi kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bisa saja karyawan menjadi tidak konsisten dan bahkan berhenti karena banyak jalur panjang dan berlebihan yang seharusnya tidka perlu dilewati.

2) Hubungan Positif Yang Kuat

Kesalahpahaman, perdebatan, konflik sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam sebuah perusahaan. Berbagai dinamika yang terjadi bisa menyebabkan beberapa hal tersebut bisa saja terjadi. Oleh sebab itu, menjaga hubungan positif yang kuat perlu ditegakkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik pada semua bagian yang ada di perusahaan.

Komunikasi yang terjalin dapat membantu karyawan untuk terus memiliki kinerja yang baik. Sebab dengan adanya komunikasi, karyawan lebih mudah untuk bergabung dengan lingkungan pekerjaannya. Dengan begitu, komunikasi dapat mendorong karyawan pada pertumbuhan dan peningkatan kemampuan dan berimbas kepada kinerja yang baik.

3) Penguasaan Materi Kerja

Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab adanya penguasaan materi kerja, karyawan bisa mengendalikan diri dan pekerjaannya. Keduanya bisa bersinergi untuk memberikan hasil yang maksimal. Materi pekerjaan berhubungan dengan pokok-pokok pekerjaan yang akan dikerjakan.

Untuk itu, ada beberapa hal yang membantu karyawan untuk memiliki penguasaan materi kerja yaitu tingkat pendidikan dan

pengalaman kerja. Artinya, *skill* dan pengalaman kerja seorang karyawan sangat berperan penting dalam terlaksananya pekerjaan karyawan. Hal itu dikarenakan proses, cara, metode dan langkah-langkah pada suatu pekerjaan telah dilakukan dan dibahas dalam dua hal tersebut.

4) Harapan

Harapan yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa sebenarnya karyawan juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja yang baik. Sebab dengan adanya kinerja yang baik, maka karyawan akan mendapat manfaat dari kinerja baik yang dilakukannya. Harapan harapan tersebut, berupa:

(a) Kompensasi berupa uang tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaiannya. Hal itu membuat karyawan semakin semangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pencapaian yang lebih maksimal lagi untuk kedepannya.

(b) Motivasi dijadikan harapan untuk membangkitkan rasa semangat bekerja dalam diri seorang karyawan. Hal itu dikarenakan, terkadang karyawan merasa bosan untuk melakukan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan motivasi yang dapat mendorong rasa semangat kerja karyawan.

(c) Pelatihan menjadi harapan para karyawan dikarenakan karyawan tersebut memerlukan pelatihan terus menerus agar semakin

memberikan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan tersebut juga berguna untuk penaikan jabatan. Artinya, jika karyawan terus memberikan peningkatan kerja maka jabatan karyawan tersebut bisa dinaikkan.

(d) Pengembangan karir ditandai dengan banyaknya pengetahuan, banyaknya pengalaman kerja di berbagai posisi horizontal dan vertikal, serta peningkatan level jabatan yang berjenjang dari bawah ke atas, atau diberikannya posisi-posisi khusus, jabatan-jabatan khusus yang tidak umum pada misi kerja tertentu yang membutuhkan tingkat ketelitian tertentu, keahlian tertentu dan pertimbangan lainnya.

5) Kesempatan Untuk Bertumbuh

Setelah karyawan dapat mewujudkan harapan-harapan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya. Karyawan juga menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh di dalam perusahaan. Tujuannya adalah sebagai penggerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan karyawan di dalam perusahaan.

Karyawan meyakini dengan sumbangsih dan kinerja yang diberikannya kepada perusahaan, akan membuat pimpinan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepdanya untuk bertumbuh. Dan sudah sewajarnya karyawan juga menginginkan balasan atau penghargaan dari perusahaan seperti kenaikan jabatan.

6) Lingkungan Kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana karyawan mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki karyawan untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi di dalam perusahaan. Pengenalan akan perusahaan dan lingkungannya akan menuntun karyawan untuk terus berprestasi di dalam perusahaan.

c) Fungsi Standar Kinerja[5]

Menurut Abdullah, standar kinerja memiliki fungsi:

1) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan/kinerja. Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila tercapainya target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai *job desk* masing-masing.
2) Memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Tujuan dari motivasi tersebut supaya karyawan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi yang dimaksud disini berupa kata-kata penyemangat ataupun kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut jika telah mencapai target kerjanya.
3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas/kualitas. Yang dimaksud kuantitas ialah pencapaian target kerja karyawan yang telah ditetapkan. Sedangkan kualitas ialah mutu dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, apakah

[5] Budi Yulianto, *Ibid*, hal. 8-9.

pekerjaan yang dilakukannya memberikan dampak yang baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

4) Memberikan pedoman dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Pedoman yang dimaksud ialah seperti buku panduan. Artinya, setiap karyawan memiliki buku panduan yang biasanya berisikan tentang tugas dan wewenang dari karyawan tersebut.

d) Indikator Kinerja[6]

Menurut Robbins, ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Artinya, kualitas seperti mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan seperti kepuasan dari pelanggan sehingga menghasilkan loyalitas dari pelanggan tersebut.

   Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

2) Kuantitas, merupakan jumblah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumblah, unit, jumblah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam suatu perusahaan, biasanya ditentukan target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Jika karyawan tersebut mencapai

[6] M Abdullah Maruf, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 2014, hal. 152-153.

target yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut bisa dikatakan telah memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Maksudnya ialah, ketepatan waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

   Contohnya, pembuatan laporan harian yang dikerjakan dan dilaporkan setiap harinya kepada atasan. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga. uang, teknologi, bahan baku). Ke-efektivan seorang karyawan dinilai dari tugas dan wewenang yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan wewenangnya sesuai dan tepat sasaran maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat dikatakan efektif.

   Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*).

5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. Hal ini berkaitan dengan *skill* dan pengalaman dari

karyawan. Jika karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sendiri maka karyawan tersebut dapat dikatakan sudah mandiri. Dalam artian, karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan yang sudah ditanggungnya dengan kemampuannya sendiri.

e) Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti, prinsip penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi setiap karyawan terhadap perusahaan yang diekspresikan dalam bentuk penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya, seberapa produktif dan efektif karyawan bekerja.[7] Kinerja karyawan dikatakan baik apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan. Begitupun sebaliknya.

2. Motivasi[8]

a) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore* yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat

[7] Budi Yulianto.
[8] Raja Maruli Tua Sitorus, *Ibid,* hal. 56-58.

bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan yang melatar belakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Hasibuan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[9]

b) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hamalik, motivasi memiliki dua komponen utama yaitu komponen dalam (inner component) dan komponen luar (outer

[9] Sadat, Handayani, and Kurniawan.

component). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. Berdasarkan defenisi tersebut, komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hasibuan (2013: 150), motivasi dapat di klasifikasikan menjadi dua bagian, yakni:

1) Motivasi Positif, maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2) Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan stabdar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat Hasil penelitian bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.
3) Motivasi Internal, yaitu motivasi yang timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi

pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Mereka jarang berkeluh kesah, baginya berbuat adalah suatu kewajiban laksana makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman atau imbalan yang bersifat eksternal lainnya memang penting, akan tetapi tidaklah lebih penting daripada aspek-aspek nirmaterial.

4) Motivasi Eksternal, yaitu motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subyek yang dapat di dorong oleh faktor luar. Manusia bekerja, karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber ari faktor-faktor di luar subyek tersebut.

c) Metode Pemberian Motivasi[10]

Menurut Mangkunegara, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

---

[10] Raja Maruli Tua Sitorus, *Ibid,* hal. 64-65.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Hasibuan, ada dua metode motivasi yaitu:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), yaitu motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan sebagainya.
2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk dan sebagainya.

d) Teori-Teori Motivasi

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan

berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

(a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F.W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

(b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

(1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) ditujukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

(2) Kebutuhan rasa aman (*safety*) ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

(3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

(4) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan atas prestasi diri. Ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya.

(c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David Mc Clelland, yaitu:

(1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

(2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

(3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

(d) Teori Model dan Faktor Teori

Dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

(1) Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

(2) Faktor Motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab.

(e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Cayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat 3 macam kebutuhan dalam teori ini yaitu:

(1) *Existance* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang ditengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.

(2) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

(3) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

(f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

(1) Malas dan tidak suka bekerja.

(2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.

(3) Mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

(4) Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai Y yaitu:

(1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.

(2) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.

(3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.

(4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

(g) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

(1) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori ini menekankan imbalan dan para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan.

(2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalm pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

(3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut

bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

(h) Teori Motivasi Claude

George mengatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Hasibuan mengatakan bahwa faktor-faktor yang memotivasi orang di tempat kerja adalah:

(1) Upah yang adil dan layak.

(2) Kesempatan untuk maju/promosi.

(3) Pengakuan sebagai individu.

(4) Keamanan kerja.

(5) Tempat kerja yang baik.

(6) Penerimaan oleh kelompok.

(7) Perlakuan yang wajar.

(8) Pengakuan akan prestasi.

e) Tujuan Pemberian Motivasi[11]

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu di amati, diawasi dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum

[11] Raja Maruli Tua Sitorus, *Ibid*, hal. 65-66.

tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan, tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain:

(1) Mendorong gairah dan semangat kerja

(2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

(3) Meningkatkan produktifitas kerja

(4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

(5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

(6) Mengefektifkan pengadaan karyawan

(7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

(8) Meningkatkan kreatifitas dan pastisipasi karyawan

(9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

(10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

(11) Mendorong untuk berprestasi dan peraihan peluan karir

f) Fungsi Pemberian Motivasi[12]

Menurut Sardiman, fungsi motivasi ada 3 yaitu:

(1) Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

[12] Raja Maruli Tua Sitorus, *Ibid*, hal. 66.

(2) Menentukan arah perbuatan yaitu ke arah tujaun yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

(3) Menyeleksi perbuatan yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai, guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

g) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti yaitu :

(1) Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

(2) Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil

sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

(3) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

(4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

(5) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan

akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sesorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Teori Motivasi Claude yang dikutip oleh Hasibuan, indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

(1) Upah yang adil dan layak.

(2) Kesempatan untuk maju/promosi.

(3) Pengakuan sebagai individu.

(4) Keamanan kerja.

(5) Tempat kerja yang baik.

(6) Penerimaan oleh kelompok.

(7) Perlakuan yang wajar.

(8) Pengakuan akan prestasi.

3. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Menurut Mar'at, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Jika karyawan termotivasi maka rasa semangat karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya akan semakin meningkat.

Oleh sebab itu, pemberian motivasi untuk setiap karyawan sangat diperlukan.

Faktor individu tersebut berupa karyawan yang termotivasi terhadap karyawan lainnya. Contohnya, karyawan memiliki semangat bekerja karena termotivasi oleh karyawan lainnya yang mendapat imbalan dari pemimpin karena telah berhasil mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sementara faktor situasi ialah faktor dari lingkungan kerja dan tugas yang di tanggung oleh karyawan tersebut. Jika tugas yang ditanggungnya terlalu besar atau bahkan karyawan tersebut menerima tugas dari atasan yang merupakan bukan tugas yang wajib ditanggunggnya, hal itu juga dapat membuat karyawan tidak memberikan kinerja yang baik.[13]

Dalam hal ini, motivasi internal dan motivasi eksternal sangat dibutuhkan. Motivasi internal tersebut seperti kemauan dan rasa semangat yang timbul di dalam diri karyawan. Sementara motivasi eksternal seperti imbalan atas pencapaian yang didapatkan contohnya insentif. tunjangan asuransi kesehatan dan kesempatan untuk naik jabatan.

Jika hal itu diterapkan dengan baik, maka karyawan pun akan tetap semangat bekerja walaupun banyak tugas yang di tanggungnya. Hal itu dikarenakan karyawan tersebut merasa terjamin akan pekerjaannya yang mempunyai tunjangan asuransi kesehatan walau sebanyak apapun

[13] Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)* (Manado: CV. Budi Utama, 2020), hal. 88.

pekerjaannya. Selain itu, kesempatan untuk naik jabatan pun menjadi faktor pemicu karyawan tersebut semangat untuk mengerjakan tugasnya agar bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi.

Oleh sebab itu, motivasi dan kinerja karyawan saling berhubungan dan berkaitan erat. Artinya, rendahnya motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang buruk. Jika kinerja karyawan buruk, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai seperti yang telah ditetapkan.[14]

Terbentuknya motivasi yang kuat, dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ini sudah dilakukan dan diteliti oleh peneliti-peneliti lain. Pada karya penelitian yang lain memang sudah membahas tentang motivasi, tetapi penelitian ini berbeda maksud, tujuan, objek penelitian dan tempat penelitian. Untuk mengurangi plagiarisme, penulis melakukan penelusuran terkait judul skripsi tentang motivasi ini untuk melihat skripsi yang memiliki kesamaan. Penelitian ini sudah dibahas oleh beberapa peneliti, diantaranya:

[14] P. Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Kajian Terdahulu (Nama, Tahun, Judul)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Salis Rabindra Ishaya, 2017, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan	Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja karyawan.	Perbedaan kedua penelitian ini adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja, sementara penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
2.	Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja	Perbedaan kedua penelitian ini adalah penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun, sementara penelitian ini	Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu: 1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasaan kerja pegawai. 2. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasaan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kepuasaan kerja

		karyawan.	hanya membahas sebatas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai
3.	Olivia Theodora, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada tempat penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya mengambil tempat penelitian di PT. Sejahtera Motor Gemilang, sementara pada penelitian ini mengambil tempat penelitian di AET Travel Internasional PT. Penjuru Wisata Negeri	Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu: 1. Motivasi *exsistence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya 2. Motivasi *relatedness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya 3. Motivasi *growth* yang terdiri dari traning dan jenjang karir memberikan pengaruh yang signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya. 4. Motivasi yang terdiri dari motivasi *existance, relatedness*, dan *growth* berpengaruh secara signifikan

				(hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya
4.	Helga Margareth, 2012, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk.	Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada tempat penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya mengambil tempat penelitian di PT. Indosat, Tbk., sementara pada penelitian ini mengambil tempat penelitian di AET Travel Internasional PT. Penjuru Wisata Negeri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	M. Kurniawan, 2017, Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompet Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang)	Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja karyawan.	Perbedaan kedua penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya mempunyai dua variabel yaitu variabel pertama motivasi dan variabel kedua adalah etos kerja, sementara pada penelitian ini hanya mempunyai satu	Hasil penelitian menunjukkan bahawa motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompet Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa

			variabel yaitu motivasi.	semakin tinggi motivasi dan etos kerja Islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
6.	Frans Farlen, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda)	Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja karyawan	Perbedaan kedua penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya mempunyai dua variabel yaitu variabel pertama motivasi dan variabel kedua adalah kemampuan kerja, sementara pada penelitian ini hanya mempunyai satu variabel yaitu motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

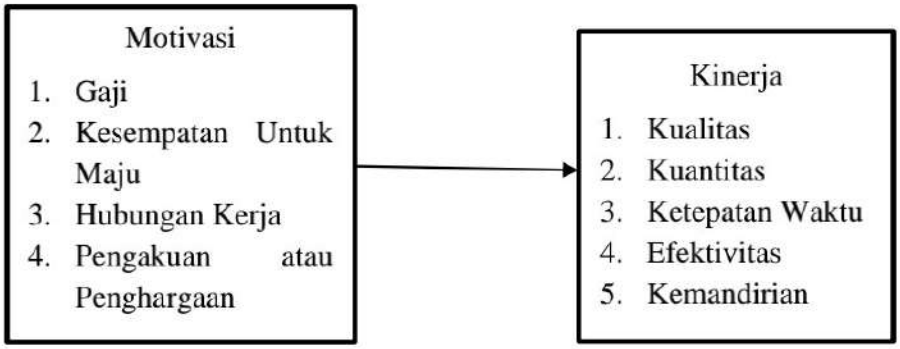
Motivasi adalah dorongan yang diberikan oleh seorang manager terhadap karyawannya agar karyawan tersebut tetap semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, karyawan akan semakin terdorong rasa semangatnya untuk bekerja di setiap harinya. Selain

dapat memicu rasa semangat dalam bekerja, motivasi juga memberikan rasa yang nyaman bagi setiap karuawan dalam menjalanlan pekerjaannya.

Jika karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, maka hal itu akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi, semakin sering seorang manager memberikan karyawannya sebuah motivasi, maka semakin bagus pula kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut terhadap kemajuan sebuah perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang baik dapat meningkatkan sistem kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan, dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dioperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang.

H_1 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu/masalah dengan perlakuan tertentu terhadap masalah tersebut seperti memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat serta memformulasikan hipotesis sehingga diperoleh sesuatu seperti mencapai kebenaran, memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya. Tujuan penelitian adalah mencari kebenaran ilmiah.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus di definisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel. Sedangkan analisis deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel.[1]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini yaitu pada Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang yang terletak di Jl. Raya By Pass Km. 13,

[1] Syofian Siregar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013).

Kel. Sungai Sapih, Kec. Kuranji, Padang, Sumatera Barat. Alasan Penulis memilih travel ini karena ingin mengetahui seberapa pengaruhkah pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang.

Waktu penelitian dilaksanakan selama kurun waktu 1 bulan mulai dari 20 Februari – 20 Maret 2023.

C. Sumber Data

1. Data Primer

   Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan instrumen yang dipersiapkannya dan hasilnya diolah sendiri untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan.[2] Oleh karena itu, yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah karyawan dan jajaran direksi seperti manager Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.[3] Oleh sebab itu, yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, dokumentasi yang diterbitkan oleh Kantor Area

[2] Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).
[3] Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017).

I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang dan penelitian terdahulu yang terkait.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.[4] Sesuai dengan penelitian ini, maka populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan dan jajaran direksi seperti manager Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang yang berjumblah 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.[5] Adapun penentuan jumblah sampel yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono, yang menyatakan bahwa, "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus."

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

---

[4] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

[5] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

E. Defenisi Operasional Variabel

Setiap variabel penelitian memiliki beberapa dimensi yang merupakan penjelasan atas variabel tersebut, ditentukan atas dasar teoritik, hasil penelitian sebelumnya serta pemikiran-pemikiran dari para peneliti. Variabel penelitian ini terdari dari dua jenis variabel yaitu: variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Menurut Sugiyono, yang dimaksud dengan variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

Yang dimaksud dengan variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi varibel terikat, entah secara positif atau *negative*. Dengan kata lain, variabel terikat ditentukan oleh variabel bebas. Yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) adalah variabel utama yang menjadi faktor dalam investigasi. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi operasional penelitian ini akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Motivasi (X)[6]	Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan dari pemimpin untuk meningkatkan rasa semangat bekerja dalam diri seorang karyawan. Motivasi tersebut berupa motivasi internal (kata-kata peyemangat) dan motivasi eksternal (imbalan atas pencapaian yang didapatkan).	a. Gaji b. Kesempatan Untuk Maju c. Hubungan Kerja d. Pengakuan atau Penghargaan
Kinerja Karyawan (Y)[7]	Kinerja Karyawan yang dimaksud yaitu bentuk kontribusi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai keahlian dan kemampuan yang di milikinya sehingga tercapai tujuan awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian.[8] Observasi yang

[6] Raja Maruli Tua Sitorus, *Ibid*, hal. 68-69.
[7] Budi Yulianto, *Ibid*, hal. 9.
[8] Syofian Siregar, *Ibid*.

dilakukan oleh penulis di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang karena penulis ingin mengetahui seberapa pengaruhkah pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di kantor tersebut.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.[9] Dalam penelitian ini, Kuesioner akan diberikan dan dibagikan kepada karyawan dan jajaran direksi seperti manager Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang.

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya, untuk

[9] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2018).

memperoleh dan mempercepat *input* data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS *versi* 26. Dalam SPSS, data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS. Oleh karena itu, penulis terlebih dahulu melakukan:

1. Uji Pra Penelitian

   a) Uji Validitas

      Validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas juga dapat dianggap sebagai utilitas. Dengan kata lain, validitas adalah sejauh mana perbedaan yang ditemukan dengan alat ukur mencerminkan perbedaan yang sebenarnya diantara hal-hal yang diuji.[10] Untuk menguji pernyataan satu dengan yang lainnya valid atau tidak, maka mengujinya dilakukan dengan cara membandingkan r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikan = 0,05 (disesuaikan dengan output SPSS). Dasar pengembalian keputusan pada uji ini adalah jika r-hitung > nilai r-tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.[11]

---

[10] Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019).

[11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

b) Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* ($\propto$). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Semakin nilai *alpha*nya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengatur secara konsisten tetapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian dianggap reliabel bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Suatu alat ukur tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang memberikan hasil yang berbeda-beda.[12]

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas,uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Namun, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu uji normalitas dan uji autokorelasi.

[12] Nikolaus Duli.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi, uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni, jika nilai signifikansi $> \propto (0{,}05)$, maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< \propto (0{,}05)$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t – 1). Secara sederhana, analisis regresi hendak melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara

membandingkan nilai D-W dengan nilai nilai d dari tabel Durbin Watson:

1) Jika D-W < dL atau D-W > 4-dL, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
2) Jika dU < D-W < 4-dU, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
3) Tidak ada kesimpulan jika : dL $\leq D - W \leq dU$ *atau* $4 - dU \leq D - W \leq 4 - dL$. Apabila hasil uji Durbin Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test.*

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono, analis regresi untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya *variabel dependent* dapat dilakukan melalui peningkatan *variabel independent* atau tidak. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

X = Variabel Motivasi

a = konstanta

b = koefisien

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen, uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Kriteria pengujiannya, yaitu:

1) Jika t-hitung < t-tabel atau nilai signifikan uji t > 0,05, maka H_0 diterima, artinya variabel variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2) Jika t-hitung > t-tabel atau nilai signifikan uji t < 0,05, maka H_1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.[13]

b) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjalankan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*. Nilai R^2 sebesar berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel

[13] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian,* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 261.

independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.[14]

[14] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), hal. 45.

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang[1]

1. Sejarah Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional

AET Travel Internasional bermula pada 21 Oktober 2010, didirikan oleh dua sahabat yaitu Rizki Kurniawan Nakasri dan Nasution. Keduanya pertama bertemu di bangku kuliah pada tahun 2005. Awal pendirian perusahaan ini bertujuan untuk mempermudah masyarakat Sumatera Barat khususnya Kota Padang untuk membeli tiket pesawat dengan harga yang terjangkau.

Namun, seiring dengan tumbuh dan berkembangnya dunia pariwisata Indonesia, khususnya pariwisata Sumatera Barat, yang diikuti dengan tingginya keinginan masyarakat untuk berwisata setiap tahunnya, maka AET Travel juga merambah dunia *tour*, baik menyelenggarakan *tour* domestik maupun *tour* internasional.

Seiring dengan melejitnya angka jamaah umrah Indonesia kala itu membuat perusahaan ini akhirnya menambah produk jasa ke penyelenggaraan umrah. Walau tergolong baru, namun komitmen AET Travel Internasional menjadi biro penyelenggara umrah terpercaya dan tetap terjaga dengan mengutamakan pelayanan prima dan paripurna.

[1] aet.co.id.

Dengan terus meningkatnya jumlah jamaah umrah Indonesia setiap tahunnya, AET Travel Indonesia yang awalnya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan tiket pesawat dan penyelenggaraan *tour*, mulai melebarkan sayap usaha ke bidang penyelenggaraan umrah. Selain karena potensi pasar yang besar dan bertumbuh setiap tahunnya, perusahaan menganggap bergerak di bidang penyelenggaraan umrah juga mengandung unsur ibadah.

Lambat laun dengan segala suka duka, umrah menjadi produk/jasa unggulan AET Travel Internasional. Lewat produk umrah pula ribuan jamaah diberangkatkan setiap tahunnya, hingga saat ini. Hal ini Sekaligus mendongkrak nama AET Travel Internasional di mata masyarakat, khususnya di Sumatera sebagai perusahaan penyelenggara umrah terpercaya.

AET Travel Internasional semakin terkenal semenjak tahun 2014 karena mulai memberangkatkan jemaahnya sendiri untuk pertama kalinya. Perkembangan itupun terus terjadi sampai tahun 2016 saat AET Travel Internasional meresmikan Kantor Area I di Sumatera Barat dan Kantor Area II di Pekanbaru, Riau. Pada tahun berikutnya, AET Travel Internasional kembali meresmikan beberapa kantor cabang yang tersebar di Pulau Jawa dan Sumatera. Lalu, pada tahun 2019 mendirikan AET Travel Malaysia sehingga AET Travel Internasional semakin terkenal.

Kemajuan AET Travel Internasional itu semakin pesat ketika berhasil memberangkatkan jemaah sebanyak ± 7.000 jemaah dalam 5 tahun terakhir khusus Kantor Area I Sumbar-Jambi.

Tabel 4.1
Jumblah Keberangkatan Jemaah Umrah di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang dari Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumblah Jemaah	Perkembangan (%)
1.	2018	3.000	43%
2.	2019	2.186	31,3%
3.	2020	150	2,1%
4.	2021	-	-
5.	2022	1.645	23,6%
Jumblah		**6.981**	**100%**

Sumber: Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang sudah memberangkatkan 6.981 jemaah dalam 5 tahun terakhir. Dalam 5 tahun tersebut juga bisa dilihat bahwasannya Kantor Area I Sumbar-Jambi mengalami penurunan dalam memberangkatkan jemaah.

Pada tahun 2018, Kantor Area I Sumbar-Jambi memberangkatkan sebanyak 3.000 jemaah yang sebagian jemaahnya diperoleh dari kantor cabang yang ada di wilayah Sumbar-Jambi. Jika dilihat, pada tahun tersebut belum terlalu banyak perusahaan yang berdiri yang bergerak dalam bidang Haji dan Umrah. Pada tahun 2019, Kantor Area I Sumbar-Jambi memberangkatkan 2.186 jemaah. Penurunan jemaah yang

diberangkatkan disebabkan karena sudah mulai banyak Travel Haji dan Umrah yang berdiri di Kota Padang.

Pada tahun 2020, Kantor Area I Sumbar-Jambi memberangkatkan 150 jemaah. Pada tahun ketiga ini, Kantor Area I Sumbar-Jambi mengalami penurunan yang sangat drastis dalam jemaahnya. Hal ini disebabkan oleh munculnya masa pandemi covid-19 yang membuat ada persyaratan tambahan jika ingin menunaikan ibadah Haji dan Umrah. Syarat tambahan tersebut berupa sudah mendapat vaksin covid-19 dengan dosis lengkap yang diakui *WHO (World Health Organization)*, melampirkan hasil PCR negatif, dan memiliki sertifikat Internasional Arab Saudi (KSA) yang dapat dibuat melalui aplikasi PeduliLindungi.[2] Selain karena persyaratan tambahan tersebut, jemaah juga takut untuk menunaikan ibadah Haji dan Umrah karena takut terkena virus covid-19 tersebut.

Sementara pada tahun 2021, Kantor Area I Sumbar-Jambi tidak memberangkatkan jemaah dikarenakan ada larangan dari Pemerintah Arab Saudi untuk menunda keberangkatan Ibadah Haji dan Umrah pada tahun itu dikarenakan sudah banyak orang yang terkena virus covid-19. Lalu pada tahun 2022, Pemerintah Arab Saudi sudah memberikan izin untuk memberangkatkan jemaah Haji dan Umrah walaupun masih ada peraturan yang ketat untuk setiap jemaah. Misalnya, jemaah harus menjaga jarak ketika sedang melaksanakan ibadah baik dari Tanah Air, Arab Saudi

[2] 'https://Promkes.Kemkes.Go.Id'.

sampai kembali ke Tanah Air kembali. Pemeriksaan kesehatan jemaah dalam menunaikan ibadah Haji dan Umrah juga selalu diperhatikan.

Walaupun mengalami penurunan dalam jemaahnya, Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional merupakan salah satu Biro Travel Haji dan Umrah yang banyak memberangkatkan jemaah ke Arab Saudi.

2. Visi dan Misi Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional

   a) Visi

      Menjadi biro perjalanan wisata dan penyelenggara Umrah dan Haji yang amanah dan profesional dengan jaringan pemasaran terluas di Indonesia.

   b) Misi

      (1) Memastikan dan terus meningkatkan standar pelayanan.

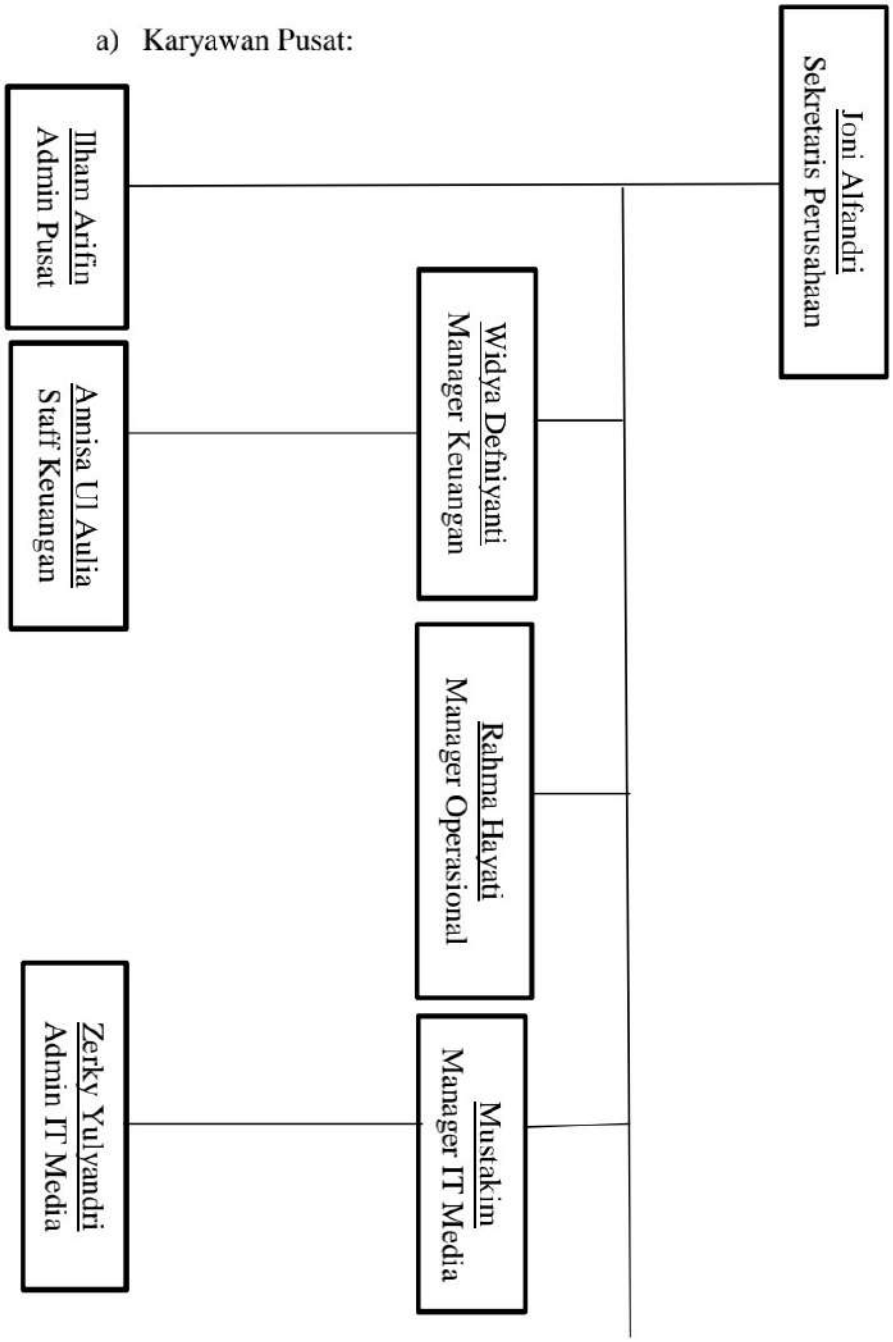
      (2) Selalu mengedepankan inovasi dalam produk dan pemasaran.

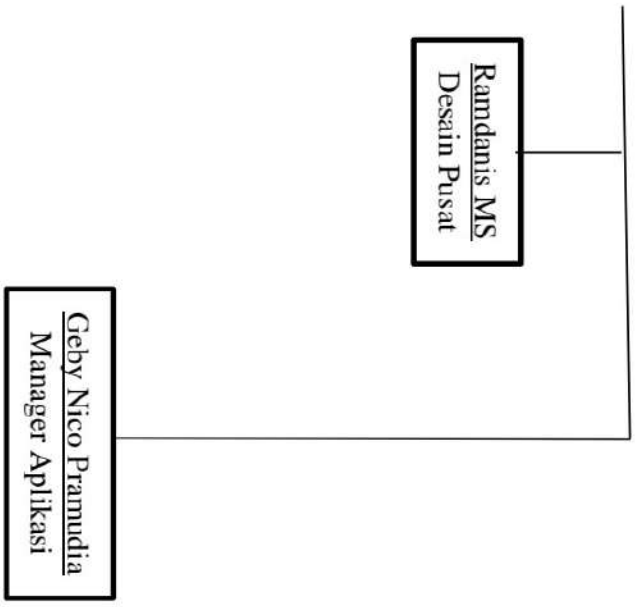
      (3) Memberikan jaminan keamanan dan kepastian keberangkatan kepada calon jamaah umrah dan haji.

      (4) Menanamkan dan mengimplementasikan nilai-nilai dakwah dalam setiap aktivitas perusahaan.

3. Struktur Organisasi Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional

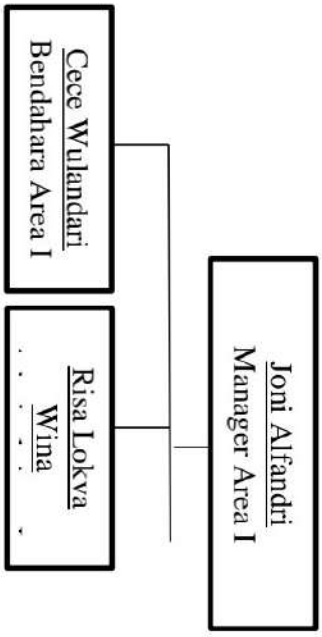
a) Karyawan Pusat:

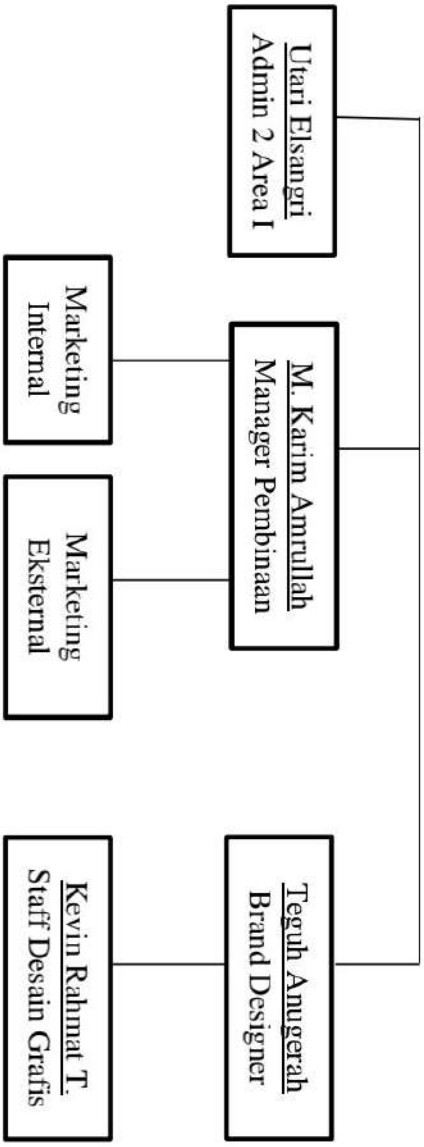




Gambar 4.1 Struktur Organisasi Karyawan Pusat

b) Karyawan Area I Sumbar-Jambi:





Gambar 4.2 Struktur Organisasi Karyawan Area I

4. Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional

a) Sekretaris Perusahaan

Melaksanakan tugas:

(1) Mengurus semua urusan administrasi umum.

(2) Membuat peraturan-peraturan/keputusan untuk disetujui oleh Direktur Utama.

(3) Mengatur tentang kepegawaian.

(4) Mengatur dan mengendalikan logistik perusahaan.

(5) Mengatur aset perusahaan.

(6) Mengatur tentang IT dan media.

(7) Menyediakan bahan-bahan promo.

(8) Mengatur administrasi keuangan sekretariat.

(9) Membuat program perusahaan.

(10) Mewakili Direktur Utama kalau berhalangan.

(11) Mengurus kebutuhan operasional perusahaan.

(12) Membuat/menyusun laporan tahunan.

(13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

b) Admin Pusat

Melaksanakan tugas:

(1) Mengurus administrasi umum.

(2) Mengurus administrasi personalia.

(3) Mengurus logistik.

(4) Mengurus aset.

(5) Sebagai koordinator dari jabatan struktural.

(6) Mengatur operasional mobil dan lainnya.

(7) Menyediakan kebutuhan perusahaan.

(8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

c) Manager Keuangan

Melaksanakan tugas:

(1) Mengatur administrasi keuangan.

(2) Menerima setoran/transfer keuangan dari jemaah/cabang/perwakilan.

(3) Memeriksa pengajuan pembayaran operasional perusahaan.

(4) Membuat laporan keuangan.

(5) Melaksanakan audit perusahaan.

(6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

d) Staff Keuangan

Melakukan tugas:

(1) Membukukan semua penerimaan.

(2) Memeriksa pengajuan permintaan dana.

(3) Membuat laporan keuangan.

(4) Melakukan audit penerimaan dan pengeluaran perusahaan.

(5) Membuat laporan audit kepada pimpinan.

(6) Melakukan tugas lain yang diberikan pimpinan.

e) Manager Operasional

Melakukan tugas:

(1) Mengurus visa/tiket jemaah.

(2) Mengatur akomodasi/konsumsi jemaah.

(3) Mengatur *handling* baik keberangkatan atau kepulangan.

(4) Mengurus transportasi dan kebutuhan jemaah.

(5) Membuat laporan visa/tiket jemaah.

(6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

f) Manager IT Media

Melaksanakan Tugas:

(1) Mengurus bahan-bahan promo.

(2) Mendistribusikan bahan-bahan promo.

(3) Membuat kajian tentang promo.

(4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

g) Admin IT Media

Melakukan tugas:

(1) Menyiapkan bahan promo terbaru di brosur.

(2) Meng-update berita terbaru tentang marketing.

(3) Melaksanakan tugas tiketing.

(4) Membuat laporan.

(5) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

h) Desain Pusat

Melakukan tugas:

(1) Menyiapkan bahan promo.

(2) Melakukan perkembangan dalam dunia digital seperti membuat aplikasi khusus perusahaan.

(3) Membuat laporan.

(4) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

i) Manager Aplikasi

Melakukan tugas:

(1) Menyiapkan bahan promo.

(2) Melakukan perkembangan dalam dunia digital seperti membuat aplikasi khusus perusahaan.

(3) Membuat laporan.

(4) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

j) Manager Area I

Melaksanakan tugas:

(1) Melaksanakan administrasi umrah.

(2) Melaksanakan administrasi tiket.

(3) Mengajukan kebutuhan operasional.

(4) Mengurus jemaah umrah/*tour*.

(5) Membantu pengurusan jemaah di bandara baik keberangkatan/kepulangan.

(6) Mengajukan kebutuhan jemaah dan operasional.

(7) Membuat program kerja area.

(8) Membuat laporan.

(9) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

k) Bendahara Area I

Melakukan tugas:

(1) Mengajukan kebutuhan Area Manager/cabang.

(2) Memeriksa dan membayar kebutuhan Area Manager/cabang yang disetujui pimpinan.

(3) Membuat laporan.

(4) Menyetor uang ke bagian keuangan pusat setiap ada transaksi.

(5) Menerima pembayaran jemaah umrah/*tour*.

(6) Membukukan pembayaran gaji karyawan.

(7) Membayarkan biaya operasional.

(8) Membuat laporan keuangan setiap ada transaksi.

(9) Mengeluarkan komisi dan pembayaran *fee* perwakilan.

(10) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

l) Admin Area I

Melakukan tugas:

(1) Melayani calon jemaah dan jemaah yang datang.

(2) Meng-*handle staff marketing*.

(3) Membuat laporan harian *staff marketing*.

(4) Mendata jemaah yang telah mendaftar.

(5) Membuat laporan.

(6) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

m) Manager Pembinaan

Melakukan tugas:

(1) Melakukan pembinaan kepada staff marketing baik marketing internal ataupun marketing eksternal.

(2) Mencari jemaah dan melakukan prospek pada calon jemaah.

(3) Membuat laporan harian.

(4) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

n) Staff Desain Grafis

Melakukan tugas:

(1) Membuat desain brosur.

(2) Membuat desain terbaru dari brosur.

(3) Membuat desain terkait *update* perusahaan.

(4) Membuat laporan harian.

(5) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

o) Marketing Internal dan Marketing Eksternal

Melakukan tugas:

(1) Mencari jemaah dan wajib melakukan kunjungan di setiap harinya.

(2) Membuat laporan harian.

(3) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

B. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	1	3.3	3.3	3.3
	20-30	23	76.7	76.7	80.0
	>30	6	20.0	20.0	100.0
	Total	**30**	**100.0**	**100.0**	

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Versi 26.

Pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia di atas menunjukkan responden terbanyak merupakan mayoritas responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 23 orang sebesar 76,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ber-usia antara 20-30 tahun.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	10	33.3	33.3	100.0
	Total	**30**	**100.0**	**100.0**	

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Versi 26.

Pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di atas menunjukkan responden terbanyak merupakan

karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 66,7%, sementara perempuan hanya 10 orang atau 33,3%. Hal itu menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki-laki daripada perempuan.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pusat	8	26.7	26.7	26.7
	Area I	22	73.3	73.3	100.0
	Total	**30**	**100.0**	**100.0**	

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Versi 26.

Pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan jabatan di atas menunjukkan responden terbanyak merupakan karyawan yang bekerja untuk Area I Sumbar-Jambi sebanyak 22 karyawan sebesar 73,3%. Hal itu menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Area I Sumbar-Jambi.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Thn	20	66.7	66.7	66.7
	2 Thn	1	3.3	3.3	70.0
	>2 Thn	9	30.0	30.0	100.0
	Total	**30**	**100.0**	**100.0**	

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Versi 26.

Pada tabel 4.5 tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di atas menunjukkan responden terbanyak merupakan karyawan yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 20 karyawan sebesar 66,7%. Hal itu menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang baru bekerja selama < 1 tahun.

2. Hasil Uji Pra Penelitian

Uji pra penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk menguji suatu instrumen yang telah disusun dan layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian. Perhitungan untuk menguji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS *version* 26.

a) Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya ingin diukur.[3] Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS *version* 26. Penelitian dilakukan pada responden dengan jumlah 30 orang, sedangkan dalam pengambilan keputusannya didasarkan pada nilai r-hitung > r-tabel untuk $f = 30 - 2 = 28\ (0{,}3610)$; besar $\propto$ yang digunakan 0,05 atau 5% dari item pernyataan tersebut valid atau tidak.

[3] Nikolaus Duli.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel (5%)	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0,743	0,3610	Valid
	X.2	0,756	0,3610	Valid
	X.3	0,675	0,3610	Valid
	X.4	0,785	0,3610	Valid
	X.5	0,839	0,3610	Valid
	X.6	0,768	0,3610	Valid
	X.7	0,705	0,3610	Valid
	X.8	0,562	0,3610	Valid
	X.9	0,627	0,3610	Valid
	X.10	0,845	0,3610	Valid
	X.11	0,669	0,3610	Valid
	X.12	0,752	0,3610	Valid
	X.13	0,604	0,3610	Valid
	X.14	0,802	0,3610	Valid
	X.15	0,633	0,3610	Valid
	X.16	0,722	0,3610	Valid
	X.17	0,729	0,3610	Valid
	X.18	0,728	0,3610	Valid
	X.19	0,768	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Pada tabel 4.45 di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel X yaitu motivasi yang berjumlah 19 pernyataan. Maka semua item pernyataan variabel X dinyatakan valid, karena nilai r-hitung masing-masing pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r-tabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel (5%)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,723	0,3610	Valid
	Y.2	0,834	0,3610	Valid

	Y.3	0,635	0,3610	Valid
	Y.4	0,579	0,3610	Valid
	Y.5	0,687	0,3610	Valid
	Y.6	0,521	0,3610	Valid
	Y.7	0,660	0,3610	Valid
	Y.8	0,931	0,3610	Valid
	Y.9	0,936	0,3610	Valid
	Y.10	0,900	0,3610	Valid
	Y.11	0,936	0,3610	Valid
	Y.12	0,824	0,3610	Valid
	Y.13	0,936	0,3610	Valid
	Y.14	0,613	0,3610	Valid
	Y.15	0,880	0,3610	Valid
	Y.16	0,826	0,3610	Valid
	Y.17	0,880	0,3610	Valid
	Y.18	0,873	0,3610	Valid
	Y.19	0,931	0,3610	Valid
	Y.20	0,931	0,3610	Valid
	Y.21	0,859	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Pada tabel 4.46 di atas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Pada tabel dapat dilihat bahwa pernyataan pada variabel Y terdapat 21 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

b) Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur

yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* ($\propto$). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ($\propto$) > 0,60. Semakin nilai *alpha* nya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel X dan Y dalam penelitian ini yang diolah menggunakan bantuan output *software* SPSS *version* 26.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	19

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Dari tabel 4.47 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel X yaitu motivasi. Pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,946, dimana hasil uji reliabilitas variabel X dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,946 > 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realiabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	21

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Dari tabel 4.48 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,969, dimana hasil uji reliabilitas variabel Y dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,969 > 0,60.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pra-syarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini yaitu menggunakan uji normalitas dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilihat berdasarkan *Shapiro-Wilk* dikarenakan sampel dalam penelitian ini <50 responden. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.168	30	.031	.917	30	.023
Kinerja_Karyawan	.242	30	.000	.838	30	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel 4.12, dapat di lihat bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi ialah 0,023. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi >0,05 yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Autokorelasi

Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673[a]	.452	.433	5.688	2.299
a. Predictors: (Constant), Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,299, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 5% dengan jumblah sampel (n) 30 responden dan jumblah variabel independen 1 (k=1), maka diperoleh nilai du sebesar 1,4894 dan nilai DW sebesar 2,299 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,4894 dan kurang dari (4-du) atau 4-1,4894 = 3,148. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam tujuan mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan. Di bawah ini merupakan hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.002	10.690		3.087	.005
	Motivasi	.696	.145	.673	4.809	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari analisis regresi linear sederhana menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X : Variabel Motivasi

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Dari *output* SPSS *version* 26 di atas, dapat menunjukkan model persamaan regresi linear sederhana di bawah ini:

$$Y = 33{,}002 + 0{,}696X$$

Merujuk pada perhitungan, maka hasil analisis dapat digambarkan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta (a) variabel Y sebesar 33,002 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah 33,002.

b) Koefisien regresi X sebesar 0,696 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,696. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Secara parsial, uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel apakah variabel X memberikan pengaruh pada variabel Y. Berikut ini adalah hasil uji t berdasarkan olahan data menggunakan SPSS *version*. 26.

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.002	10.690		3.087	.005
	Motivasi	.696	.145	.673	4.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Langkah-langkah dalam pengujian uji T adalah seperti di bawah ini:

a) Jika t-hitung < t-tabel atau nilai signifikan uji t > 0,05, maka H_o diterima, artinya variabel X tidak memberikan pengaruh terhadap variabel Y.

b) Jika t-hitung > t-tabel atau nilai signifikan uji T < 0,05, maka H_1 diterima artinya variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y.

Rumus untuk mencari t-tabel adalah sebagai berikut:

$$\text{t-tabel} = \frac{\propto}{2} ; n - k - 1$$

Keterangan:

$\propto$: 0,05 (5%)

n : jumblah responden

k : jumblah variabel bebas

$$\text{Jadi, t-tabel} = \frac{0,05}{2} ; 30 - 1 - 1$$

$$= 0,025 ; 28$$

$$= 2,048 \text{ (dari tabel T)}$$

Pada distribusi nilai tabel T di atas, ditetapkan nilai t-tabel sebesar 2,048. Sementara t-hitung dapat dilihat dari tabel 4.25 di atas yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,809. Artinya, nilai t-hitung > t-tabel yaitu 4,809 > 2,048 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan

bahwa variabel X yaitu motivassi secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

6. Hasil Uji Koefisien determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar persentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673[a]	.452	.433	5.688
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Output SPSS Versi 26.

Pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai R^2 *(R Square)* sebesar 0,452 atau 45,2%. Maka bisa disimpulkan bahwasannya variabel motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang sebesar 45,2% dan untuk sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain.

C. Analisa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil

uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung > t-tabel sebesar 4,809 > 2,048 dan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi dimana motivasi dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Teori motivasi yang sejalan dengan penelitian ini yaitu teori hierarki yang dipelopori oleh Maslow, mengemukakan bahwa untuk memicu munculnya motivasi di dalam diri seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka terlebih dahulu. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan tersebut ke dalam 5 tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis seperti gaji dan insentif, kebutuhan rasa aman seperti jaminan sosial dan asuransi kesehatan, kebutuhan hubungan sosial seperti hubungan kerja yang baik, kebutuhan pengakuan seperti penghargaan dan pengakuan serta kebutuhan aktualisasi diri seperti keinginan diri sendiri untuk memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang ialah karyawan yang kurang termotivasi. Kurangnya motivasi karyawan tersebut disebabkan oleh insentif dan gaji yang seringkali terlambat diberikan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang merasa

kurang setuju dengan gaji yang diberikan kepada mereka. Hal itu dapat peneliti simpulkan dari beberapa jawaban responden yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan gaji.

Sejalan dengan pendapat Maslow dalam teori hierarki, Maslow mengatakan bahwa salah satu hal yang memicu munculnya motivasi dalam diri individu ialah kebutuhan fisiologis berupa gaji dan insentif. Oleh karena itulah, kurangnya motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis mereka.

Berdasarkan hasil uji R^2 disimpulkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang sebesar 45,2% dan untuk sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain. Dapat disimpulkan, bahwa masih banyak variabel lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan di luar dari yang di teliti dalam penelitian ini.

Variabel lain tersebut kemungkinan dijelaskan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis.

   Kurang harmonisnya hubungan sesama rekan kerja dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk menyamankan diri dalam bekerja. Artinya, jika karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan malas untuk berlama-lama berada di kantor. Hal ini juga

yang dapat menjadi pemicu karyawan kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja yang berlaku. Contoh yang terjadi di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang ialah ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan ada karyawan yang seringkali pulang sebelum jam kerja.

2. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

   Kemampuan menjadi hal paling terpenting di dalam diri seorang karyawan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan selalu mencari seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam bidang yang diperlukan. Karena hal itu yang menjadi faktor utama atas keberhasilan kinerja setiap karyawan. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya, hal itulah yang menyebabkan terjadinya pengalihan tanggung jawab. Seperti yang terjadi di dalam Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang, ada beberapa karyawan atau atasan yang seringkali mengalihkan tanggung jawabnya kepada bawahan atau karyawan lainnya.

3. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya.

   Latar pendidikan ini juga sejalan dengan kemampuan karyawan. Jika karyawan memiliki latar belakang yang sesuai dengan bidangnya, maka karyawan tersebut sudah pasti memiliki pemahaman di dalam bidang itu juga. Jika ada karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya, maka hal itu dapat memicu kurang maksimalnya kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab

itu, latar pendidikan juga merupakan salah satu hal terpenting yang wajib diperhatikan oleh setiap manager perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Helga Margareth (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan judul, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang", dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Variabel X yaitu motivasi memberikan pengaruh positif terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dimana nilai konstanta (a) untuk variabel Y sebesar 33,002 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah 33,002 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,696 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,696.
2. Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang. Hal ini terbukti dengan hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, dimana nilai t-hitung > t-tabel sebesar 4,809 > 2,048 dan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Variabel X yaitu Motivasi dapat menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota

Padang sebesar 45,2% dan untuk sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Peneliti mempunyai beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk instansi tempat penelitian atau untuk peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang

   Penelitian ini merupakan penelitian pertama mengenai motivasi dan kinerja karyawan di Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional Kota Padang. Oleh sebab itu, Peneliti sangat berharap kepada pihak instansi terkait agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk ke depannya agar semakin baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemungkinan faktor-faktor tersebut seperti hubungan sesama rekan kerja, kemampuan karyawan dan latar belakang pendidikan karyawan. Untuk itu

peneliti menyarankan untuk para peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Maruf, M, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 2014

Andriani, Maya, Kristiana Widiawati, Manajemen Administrasi, Akademi Sekretari, Dan Manajemen, Bina Insani, and others, '2 Sekretari; Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia', *Journal Admistrasi Kantor*, 5.1 (2017), 83–98

Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020)

Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)* (Manado: CV. Budi Utama, 2020)

'Hasil Observasi Langsung'

'Https://Promkes.Kemkes.Go.Id'

Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005)

Ishaya, Salis Rabindra, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 6.2 (2018), 94

Jannah, Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja, 2013)

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Grafindo Persada, 2012)

Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019)

No Title, 'Sumber Langsung: Kantor Area I Sumbar-Jambi AET Travel Internasional'

P. Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)

Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020)

Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan, 'Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Inovator*, 9.1 (2020), 23

Sinambela, Lijan Poltak, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)

Siti Nur Aisah, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Bulletin of Management and Business*, 1.2 (2020), 42–50

Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019)

———, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2018)

———, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014)

Suratman Hadi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)', *Parameter*, 4.2 (2019), 1–9

Syofian Siregar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013)

Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020)

Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M Mukzam, and Yuniadi Mayowan, '(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31.1 (2016), 58–65

Wulansari, Puspita, Andre Harjana Damanik, and Arif Partono Prasetio, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14.2 (2017), 163

Lampiran: Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR AREA I SUMBAR-JAMBI AET TRAVEL INTERNASIONAL KOTA PADANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan kesediaan responden untuk menjawab semua pertanyaan yang ada.
2. Isilah pertanyaan berikut dengan memilih salah satu kolom dengan menggunakan tanda ceklis (✓) pada kolom di bawah ini.

   Dengan keterangan:

   a) SS : Sangat Setuju = 5 poin.
   b) S : Setuju = 4 poin.
   c) KS : Kurang Setuju = 3 poin.
   d) TS : Tidak Setuju = 2 poin.
   e) STS : Sangat Tidak Setuju = 1 poin.
3. Penelitian ini sifatnya hanya untuk kegiatan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan sehingga identitas responden dirahasiakan.

C. DAFTAR PERTANYAAN

Motivasi (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan kepada saya layak dan adil					

2.	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Gaji saya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
4.	Gaji saya sesuai dengan harapan					
5.	Dengan gaji tersebut, saya semakin semangat dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaan					
6.	Saya puas dengan gaji yang diberikan					
7.	Selama bekerja, saya diberikan kesempatan untuk berkembang					
8.	Saya mendapatkan promosi kerja selama bekerja					
9.	Saya terus meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
10.	Adanya kesempatan untuk maju membuat saya semakin semangat untuk bekerja					
11.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
12.	Lingkungan tempat kerja baik dan nyaman					
13.	Saya mampu berbaur dengan kelompok kerja					
14.	Saya mendapatkan perlakuan yang baik di tempat kerja					
15.	Saya mampu berbaur dengan baik selama bekerja					
16.	Adanya hubungan kerja yang baik membuat saya nyaman dan semakin semangat dalam bekerja					

Lampiran: Tabulasi Data

1. Motivasi (X)

No.	Nama	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	Total X
1	Joni	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	79
2	Karim	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81
3	Mustakim	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	85
4	Zerky	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
5	Teguh	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
6	Ilham	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
7	Kevin	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	65
8	Widya	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	73
9	Ramdanis	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	74
10	Annisa	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
11	Rahma	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
12	Cece	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	84
13	Risa	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74

17.	Saya mendapat pengakuan atas pencapaian yang didapatkan					
18.	Saya mendapat pengakuan atas pencapaian yang didapatkan					
19.	Adanya pengakuan dan penghargaan membuat saya semakin semangat dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Keahlian yang saya miliki membuat saya mampu mengerjakan tugas dengan baik					
2.	Saya sudah memberikan kinerja yang baik					
3.	Dengan kinerja yang baik mampu menambah jemaah semakin banyak					
4.	Dengan kinerja yang baik, kantor mendapat loyalitas dari jemaah					
5.	Saya ditempatkan di jabatan yang sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
6.	Saya ditempatkan di jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
7.	Saya mencapai target yang telah ditetapkan					
8.	Saya cepat dalam melakukan pekerjaan					
9.	Saya tanggap dalam melakukan pekerjaan					
10.	Saya melayani jemaah dengan baik dan benar					
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
12.	Saya menyelesaikan tugas					

	dengan hasil yang memuaskan					
13.	Saya menyelesaikan tugas dengan benar					
14.	Saya mematuhi jam kerja yang ada					
15.	Saya tanggap dalam melayani jemaah					
16.	Jemaah puas dengan pelayanan yang saya berikan					
17.	Saya memberikan kesempatan jemaah untuk bertanya					
18.	Saya mampu memberikan jawaban atau saran secara jelas saat jemaah bertanya					
19.	Saya bertanggung jawab dalam melakukan tugas					
20.	Saya mampu menyelesaikan tugas saya sendiri					
21.	Saya bekerja dengan sangat loyal					

27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14
Aries	Dilla	Ira	Ihsanul	Algredi	Riko	Hendri	Fauzi	Erna	Ego	Marli	Fernando	Dandi	Utari
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
76	**65**	**65**	**76**	**70**	**76**	**71**	**64**	**64**	**67**	**72**	**74**	**73**	**76**

2. Kinerja Karyawan (Y)

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	No.
Annisa	Ramdanis	Widya	Kevin	Ilham	Teguh	Zerky	Mustakim	Karim	Joni	Nama
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.1
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.2
4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	Y.3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	Y.4
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	Y.5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	Y.6
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	Y.7
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.8
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.9
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.10
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.11
4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	Y.12
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.13
4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	Y.14
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.15
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	Y.16
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	Y.17
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	Y.18
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.19
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	Y.20
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	Y.21
84	83	67	83	84	105	102	86	98	84	Total Y

30	29	28
Nanda	Cindy	Hafidz
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
4	4	3
4	4	3
4	4	4
4	4	3
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
70	70	67

27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11
Aries	Dilla	Ira	Ihsanul	Algredi	Riko	Hendri	Fauzi	Erna	Ego	Marli	Fernando	Dandi	Utari	Risa	Cece	Rahma
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
84	**81**	**80**	**69**	**81**	**83**	**84**	**79**	**80**	**82**	**84**	**86**	**84**	**84**	**88**	**91**	**85**

30	29	28
Nanda	Cindy	Hafidz
4	4	4
4	4	4
3	4	4
3	4	4
3	3	3
4	4	4
3	3	3
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
80	**82**	**82**

Lampiran: Pengolahan Data Di SPSS

1. Frequency Table Motivasi (X)

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Tidak Setuju	13	43.3	43.3	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Tidak Setuju	15	50.0	50.0	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	43.3	43.3	43.3
	Tidak Setuju	15	50.0	50.0	93.3
	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Tidak Setuju	10	33.3	33.3	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	50.0	50.0	50.0

	Tidak Setuju	14	46.7	46.7	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Tidak Setuju	13	43.3	43.3	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	20	66.7	66.7	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	8	26.7	26.7	30.0
	Tidak Setuju	18	60.0	60.0	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Tidak Setuju	20	66.7	66.7	83.3
	Sangat Tidak Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	23	76.7	76.7	80.0
	Sangat Tidak Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	80.0
	Sangat Tidak Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	22	73.3	73.3	80.0
	Sangat Tidak Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	83.3
	Sangat Tidak Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	23	76.7	76.7	83.3
	Sangat Tidak Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	26	86.7	86.7	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Tidak Setuju	23	76.7	76.7	93.3
	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Tidak Setuju	22	73.3	73.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X.19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Tidak Setuju	21	70.0	70.0	86.7

	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3. Frequency Table Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	20	66.7	66.7	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Tidak Setuju	22	73.3	73.3	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Tidak Setuju	23	76.7	76.7	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	33.3	33.3	33.3
	Tidak Setuju	16	53.3	53.3	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	29	96.7	96.7	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	33.3	33.3	33.3
	Tidak Setuju	18	60.0	60.0	93.3
	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	26	86.7	86.7	93.3
	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	23	76.7	76.7	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	26	86.7	86.7	93.3
	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

Y.20					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	25	83.3	83.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

4. Uji Validitas Motivasi (X)

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	.795**	.539**	.856**	.738**	.895**	.620**	.311	.374*	.513**	.327	.444*	.237	.556**	.313	.523**	.316	.347	.377*	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.095	.042	.004	.078	.014	.206	.001	.092	.003	.089	.060	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.795**	1	.714**	.776**	.842**	.901**	.638**	.355	.347	.517**	.285	.388*	.207	.507**	.290	.480**	.347	.370*	.392*	.756**

X.7			X.6			X.5			X.4			X.3				
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)
30	.000	.620**	30	.000	.895**	30	.000	.738**	30	.000	.856**	30	.002	.539**	30	.000
30	.000	.638**	30	.000	.901**	30	.000	.842**	30	.000	.776**	30	.000	.714**	30	
30	.000	.602**	30	.000	.637**	30	.001	.576**	30	.000	.637**	30		1	30	.000
30	.000	.609**	30	.000	.856**	30	.000	.814**	30		1	30	.000	.637**	30	.000
30	.000	.628**	30	.000	.844**	30		1	30	.000	.814**	30	.001	.576**	30	.000
30	.000	.620**	30		1	30	.000	.844**	30	.000	.856**	30	.000	.637**	30	.000
30		1	30	.000	.620**	30	.000	.628**	30	.000	.609**	30	.000	.602**	30	.000
30	.000	.743**	30	.095	.311	30	.004	.510**	30	.003	.523**	30	.013	.449*	30	.055
30	.878	.029	30	.042	.374*	30	.051	.360	30	.143	.274	30	.117	.293	30	.061
30	.000	.604**	30	.004	.513**	30	.000	.617**	30	.003	.521**	30	.008	.477**	30	.003
30	.366	.171	30	.078	.327	30	.016	.436*	30	.156	.266	30	.062	.345	30	.127
30	.059	.349	30	.014	.444*	30	.001	.564**	30	.033	.391*	30	.103	.303	30	.034
30	.436	.148	30	.206	.237	30	.065	.341	30	.372	.169	30	.145	.273	30	.272
30	.048	.364*	30	.001	.556**	30	.003	.531**	30	.007	.485**	30	.021	.419*	30	.004
30	.436	.148	30	.092	.313	30	.106	.301	30	.223	.229	30	.050	.362*	30	.120
30	.250	.217	30	.003	.523**	30	.005	.500**	30	.019	.425*	30	.206	.238	30	.007
30	.006	.490**	30	.089	.316	30	.002	.542**	30	.006	.493**	30	.060	.347	30	.060
30	.001	.564**	30	.060	.347	30	.001	.556**	30	.003	.524**	30	.051	.360	30	.044
30	.002	.542**	30	.040	.377*	30	.001	.572**	30	.001	.555**	30	.042	.374*	30	.032
30	.000	.705**	30	.000	.768**	30	.000	.839**	30	.000	.785**	30	.000	.675**	30	.000

X.13	X.12			X.11			X.10			X.9			X.8		
Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation
.237	30	.014	.444*	30	.078	.327	30	.004	.513**	30	.042	.374*	30	.095	.311
.207	30	.034	.388*	30	.127	.285	30	.003	.517**	30	.061	.347	30	.055	.355
.273	30	.103	.303	30	.062	.345	30	.008	.477**	30	.117	.293	30	.013	.449*
.169	30	.033	.391*	30	.156	.266	30	.003	.521**	30	.143	.274	30	.003	.523**
.341	30	.001	.564**	30	.016	.436*	30	.000	.617**	30	.051	.360	30	.004	.510**
.237	30	.014	.444*	30	.078	.327	30	.004	.513**	30	.042	.374*	30	.095	.311
.148	30	.059	.349	30	.366	.171	30	.000	.604**	30	.878	.029	30	.000	.743**
-.007	30	.356	.175	30	.923	.018	30	.003	.519**	30	.386	-.164	30		1
.777**	30	.000	.716**	30	.000	.836**	30	.001	.583**	30		1	30	.386	-.164
.579**	30	.000	.722**	30	.000	.637**	30		1	30	.001	.583**	30	.003	.519**
.933**	30	.000	.919**	30		1	30	.000	.637**	30	.000	.836**	30	.923	.018
.869**	30		1	30	.000	.919**	30	.000	.722**	30	.000	.716**	30	.356	.175
1	30	.000	.869**	30	.000	.933**	30	.001	.579**	30	.000	.777**	30	.972	-.007
.777**	30	.000	.894**	30	.000	.822**	30	.000	.775**	30	.000	.791**	30	.409	.156
.933**	30	.000	.776**	30	.000	.856**	30	.000	.611**	30	.000	.838**	30	.868	-.032
.681**	30	.000	.784**	30	.000	.721**	30	.000	.679**	30	.000	.892**	30	.959	-.010
.301	30	.022	.415*	30	.059	.349	30	.000	.617**	30	.051	.360	30	.000	.717**
.269	30	.049	.363*	30	.098	.308	30	.001	.580**	30	.080	.324	30	.000	.694**
.347	30	.012	.450*	30	.033	.390*	30	.000	.643**	30	.018	.428*	30	.000	.598**
.604**	30	.000	.752**	30	.000	.669**	30	.000	.845**	30	.000	.627**	30	.001	.562**

X.18			X.17			X.16			X.15			X.14				
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)
30	.060	.347	30	.089	.316	30	.003	.523**	30	.092	.313	30	.001	.556**	30	.206
30	.044	.370*	30	.060	.347	30	.007	.480**	30	.120	.290	30	.004	.507**	30	.272
30	.051	.360	30	.060	.347	30	.206	.238	30	.050	.362*	30	.021	.419*	30	.145
30	.003	.524**	30	.006	.493**	30	.019	.425*	30	.223	.229	30	.007	.485**	30	.372
30	.001	.556**	30	.002	.542**	30	.005	.500**	30	.106	.301	30	.003	.531**	30	.065
30	.060	.347	30	.089	.316	30	.003	.523**	30	.092	.313	30	.001	.556**	30	.206
30	.001	.564**	30	.006	.490**	30	.250	.217	30	.436	.148	30	.048	.364*	30	.436
30	.000	.694**	30	.000	.717**	30	.959	-.010	30	.868	-.032	30	.409	.156	30	.972
30	.080	.324	30	.051	.360	30	.000	.892**	30	.000	.838**	30	.000	.791**	30	.000
30	.001	.580**	30	.000	.617**	30	.000	.679**	30	.000	.611**	30	.000	.775**	30	.001
30	.098	.308	30	.059	.349	30	.000	.721**	30	.000	.856**	30	.000	.822**	30	.000
30	.049	.363*	30	.022	.415*	30	.000	.784**	30	.000	.776**	30	.000	.894**	30	.000
30	.151	.269	30	.106	.301	30	.000	.681**	30	.000	.933**	30	.000	.777**	30	
30	.042	.374*	30	.019	.425*	30	.000	.877**	30	.000	.852**	30		1	30	.000
30	.146	.272	30	.106	.301	30	.000	.747**	30		1	30	.000	.852**	30	.000
30	.031	.394*	30	.014	.442*	30		1	30	.000	.747**	30	.000	.877**	30	.000
30	.000	.954**	30		1	30	.014	.442*	30	.106	.301	30	.019	.425*	30	.106
30		1	30	.000	.954**	30	.031	.394*	30	.146	.272	30	.042	.374*	30	.151
30	.000	.958**	30	.000	.918**	30	.004	.509**	30	.051	.359	30	.008	.474**	30	.060
30	.000	.728**	30	.000	.729**	30	.000	.722**	30	.000	.633**	30	.000	.802**	30	.000

5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

Y.1			
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	
30		1	**Y.1**
30	.000	.764**	**Y.2**
30	.013	.450*	**Y.3**
30	.008	.474**	**Y.4**
30	.001	.587**	**Y.5**
30	.062	.345	**Y.6**
30	.000	.655**	**Y.7**
30	.002	.543**	**Y.8**
30	.001	.581**	**Y.9**
30	.000	.675**	**Y.10**
30	.001	.581**	**Y.11**
30	.008	.478**	**Y.12**
30	.001	.581**	**Y.13**
30	.006	.491**	**Y.14**
30	.002	.543**	**Y.15**
30	.001	.581**	**Y.16**
30	.002	.543**	**Y.17**
30	.008	.478**	**Y.18**
30	.002	.543**	**Y.19**
30	.002	.543**	**Y.20**
30	.015	.438*	**Y.21**
30	**.000**	**.723****	**Y.TOTAL**

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

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

X.TOTAL			X.19		
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation
30	.000	.743**	30	.040	.377*
30	.000	.756**	30	.032	.392*
30	.000	.675**	30	.042	.374*
30	.000	.785**	30	.001	.555**
30	.000	.839**	30	.001	.572**
30	.000	.768**	30	.040	.377*
30	.000	.705**	30	.002	.542**
30	.001	.562**	30	.000	.598**
30	.000	.627**	30	.018	.428*
30	.000	.845**	30	.000	.643**
30	.000	.669**	30	.033	.390*
30	.000	.752**	30	.012	.450*
30	.000	.604**	30	.060	.347
30	.000	.802**	30	.008	.474**
30	.000	.633**	30	.051	.359
30	.000	.722**	30	.004	.509**
30	.000	.729**	30	.000	.918**
30	.000	.728**	30	.000	.958**
30	.000	.768**	30		1
30		1	30	.000	.768**

Y.12		Y.11			Y.10			Y.9			Y.8				
Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)
.008	.478**	30	.001	.581**	30	.000	.675**	30	.001	.581**	30	.002	.543**	30	.000
.000	.692**	30	.000	.807**	30	.000	.914**	30	.000	.807**	30	.000	.724**	30	.024
.055	.354	30	.008	.476**	30	.016	.438*	30	.008	.476**	30	.001	.584**	30	.001
.316	.189	30	.061	.346	30	.081	.323	30	.061	.346	30	.007	.480**	30	.000
.021	.419*	30	.003	.527**	30	.004	.508**	30	.003	.527**	30	.004	.508**	30	.000
.004	.509**	30	.015	.441*	30	.032	.392*	30	.015	.441*	30	.032	.392*	30	.024
.086	.318	30	.009	.467**	30	.010	.464**	30	.009	.467**	30	.010	.464**	30	
.000	.826**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.000	.914**	30		1	30	.010
.000	.897**	30	.000	1.000**	30	.000	.914**	30		1	30	.000	.914**	30	.009
.000	.826**	30	.000	.914**	30		1	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.010
.000	.897**	30		1	30	.000	.914**	30	.000	1.000**	30	.000	.914**	30	.009
	1	30	.000	.897**	30	.000	.826**	30	.000	.897**	30	.000	.826**	30	.086
.000	.897**	30	.000	1.000**	30	.000	.914**	30	.000	1.000**	30	.000	.914**	30	.009
.001	.568**	30	.004	.504**	30	.011	.459*	30	.004	.504**	30	.000	.615**	30	.144
.000	.826**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.010
.000	.673**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.000	.799**	30	.000	.729**	30	.009
.000	.826**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.010
.000	.750**	30	.000	.897**	30	.000	.826**	30	.000	.897**	30	.000	.826**	30	.008
.000	.826**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.000	.914**	30	.000	1.000**	30	.010
.000	.826**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.000	.914**	30	.000	1.000**	30	.010
.000	.673**	30	.000	.799**	30	.000	.729**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.009
.000	**.824****	**30**	**.000**	**.936****	**30**	**.000**	**.900****	**30**	**.000**	**.936****	**30**	**.000**	**.931****	**30**	**.000**

Y.17			Y.16			Y.15			Y.14			Y.13			
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N
30	.002	.543**	30	.001	.581**	30	.002	.543**	30	.006	.491**	30	.001	.581**	30
30	.000	.724**	30	.000	.807**	30	.000	.724**	30	.004	.507**	30	.000	.807**	30
30	.016	.438*	30	.088	.317	30	.016	.438*	30	.028	.402*	30	.008	.476**	30
30	.081	.323	30	.061	.346	30	.081	.323	30	.118	.292	30	.061	.346	30
30	.000	.623**	30	.003	.527**	30	.004	.508**	30	.067	.339	30	.003	.527**	30
30	.032	.392*	30	.015	.441*	30	.032	.392*	30	.043	.372*	30	.015	.441*	30
30	.010	.464**	30	.009	.467**	30	.010	.464**	30	.144	.273	30	.009	.467**	30
30	.000	.830**	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.000	.615**	30	.000	.914**	30
30	.000	.914**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.004	.504**	30	.000	1.000**	30
30	.000	.830**	30	.000	.914**	30	.000	.830**	30	.011	.459*	30	.000	.914**	30
30	.000	.914**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.004	.504**	30	.000	1.000**	30
30	.000	.826**	30	.000	.673**	30	.000	.826**	30	.001	.568**	30	.000	.897**	30
30	.000	.914**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.004	.504**	30		1	30
30	.011	.459*	30	.071	.334	30	.000	.615**	30		1	30	.004	.504**	30
30	.000	.830**	30	.000	.729**	30		1	30	.000	.615**	30	.000	.914**	30
30	.000	.729**	30		1	30	.000	.729**	30	.071	.334	30	.000	.799**	30
30		1	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.011	.459*	30	.000	.914**	30
30	.000	.826**	30	.000	.897**	30	.000	.826**	30	.039	.379*	30	.000	.897**	30
30	.000	.830**	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.000	.615**	30	.000	.914**	30
30	.000	.830**	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.000	.615**	30	.000	.914**	30
30	.000	.729**	30	.000	.799**	30	.000	.729**	30	.004	.504**	30	.000	.799**	30
30	**.000**	**.880****	**30**	**.000**	**.826****	**30**	**.000**	**.880****	**30**	**.000**	**.613****	**30**	**.000**	**.936****	**30**

Y.7		Y.6			Y.5			Y.4			Y.3			Y.2	
Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation
.655**	30	.062	.345	30	.001	.587**	30	.008	.474**	30	.013	.450*	30	.000	.764**
.411*	30	.020	.422*	30	.010	.464**	30	.046	.367*	30	.006	.489**	30		1
.563**	30	.051	.360	30	.031	.395*	30	.000	.804**	30		1	30	.006	.489**
.692**	30	.029	.398*	30	.004	.508**	30		1	30	.000	.804**	30	.046	.367*
.747**	30	.065	.341	30		1	30	.004	.508**	30	.031	.395*	30	.010	.464**
.410*	30		1	30	.065	.341	30	.029	.398*	30	.051	.360	30	.020	.422*
1	30	.024	.410*	30	.000	.747**	30	.000	.692**	30	.001	.563**	30	.024	.411*
.464**	30	.032	.392*	30	.004	.508**	30	.007	.480**	30	.001	.584**	30	.000	.724**
.467**	30	.015	.441*	30	.003	.527**	30	.061	.346	30	.008	.476**	30	.000	.807**
.464**	30	.032	.392*	30	.004	.508**	30	.081	.323	30	.016	.438*	30	.000	.914**
.467**	30	.015	.441*	30	.003	.527**	30	.061	.346	30	.008	.476**	30	.000	.807**
.318	30	.004	.509**	30	.021	.419*	30	.316	.189	30	.055	.354	30	.000	.692**
.467**	30	.015	.441*	30	.003	.527**	30	.061	.346	30	.008	.476**	30	.000	.807**
.273	30	.043	.372*	30	.067	.339	30	.118	.292	30	.028	.402*	30	.004	.507**
.464**	30	.032	.392*	30	.004	.508**	30	.081	.323	30	.016	.438*	30	.000	.724**
.467**	30	.015	.441*	30	.003	.527**	30	.061	.346	30	.088	.317	30	.000	.807**
.464**	30	.032	.392*	30	.000	.623**	30	.081	.323	30	.016	.438*	30	.000	.724**
.478**	30	.004	.509**	30	.001	.559**	30	.039	.379*	30	.055	.354	30	.000	.692**
.464**	30	.032	.392*	30	.004	.508**	30	.007	.480**	30	.001	.584**	30	.000	.724**
.464**	30	.032	.392*	30	.004	.508**	30	.007	.480**	30	.001	.584**	30	.000	.724**
.467**	30	.015	.441*	30	.003	.527**	30	.004	.516**	30	.008	.476**	30	.000	.600**
.660**	**30**	**.003**	**.521****	**30**	**.000**	**.687****	**30**	**.001**	**.579****	**30**	**.000**	**.635****	**30**	**.000**	**.834****

Y.TOTAL			Y.21			Y.20			Y.19			Y.18		
N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation
30	.000	.723**	30	.015	.438*	30	.002	.543**	30	.002	.543**	30	.008	.478**
30	.000	.834**	30	.000	.600**	30	.000	.724**	30	.000	.724**	30	.000	.692**
30	.000	.635**	30	.008	.476**	30	.001	.584**	30	.001	.584**	30	.055	.354
30	.001	.579**	30	.004	.516**	30	.007	.480**	30	.007	.480**	30	.039	.379*
30	.000	.687**	30	.003	.527**	30	.004	.508**	30	.004	.508**	30	.001	.559**
30	.003	.521**	30	.015	.441*	30	.032	.392*	30	.032	.392*	30	.004	.509**
30	.000	.660**	30	.009	.467**	30	.010	.464**	30	.010	.464**	30	.008	.478**
30	.000	.931**	30	.000	.914**	30	.000	1.000**	30	.000	1.000**	30	.000	.826**
30	.000	.936**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.000	.914**	30	.000	.897**
30	.000	.900**	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.000	.830**	30	.000	.826**
30	.000	.936**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.000	.914**	30	.000	.897**
30	.000	.824**	30	.000	.673**	30	.000	.826**	30	.000	.826**	30	.000	.750**
30	.000	.936**	30	.000	.799**	30	.000	.914**	30	.000	.914**	30	.000	.897**
30	.000	.613**	30	.004	.504**	30	.000	.615**	30	.000	.615**	30	.039	.379*
30	.000	.880**	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.000	.830**	30	.000	.826**
30	.000	.826**	30	.000	.799**	30	.000	.729**	30	.000	.729**	30	.000	.897**
30	.000	.880**	30	.000	.729**	30	.000	.830**	30	.000	.830**	30	.000	.826**
30	.000	.873**	30	.000	.897**	30	.000	.826**	30	.000	.826**	30		1
30	.000	.931**	30	.000	.914**	30	.000	1.000**	30		1	30	.000	.826**
30	.000	.931**	30	.000	.914**	30		1	30	.000	1.000**	30	.000	.826**
30	.000	.859**	30		1	30	.000	.914**	30	.000	.914**	30	.000	.897**
30		**1**	**30**	**.000**	**.859****	**30**	**.000**	**.931****	**30**	**.000**	**.931****	**30**	**.000**	**.873****

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	70.03	47.413	.704	.942
X.2	69.97	47.344	.719	.942
X.3	69.90	47.610	.625	.944
X.4	70.13	47.154	.752	.941
X.5	70.00	46.621	.813	.940
X.6	70.03	47.206	.732	.942
X.7	69.60	47.628	.661	.943
X.8	69.77	48.185	.493	.947
X.9	69.43	49.771	.591	.944
X.10	69.53	46.395	.819	.940
X.11	69.37	48.999	.632	.944
X.12	69.33	48.989	.727	.943
X.13	69.40	49.076	.557	.945

X.14	69.37	48.999	.782	.942
X.15	69.43	49.082	.591	.944
X.16	69.40	49.766	.698	.943
X.17	69.67	47.540	.689	.943
X.18	69.63	47.206	.685	.943
X.19	69.60	46.524	.729	.942

7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

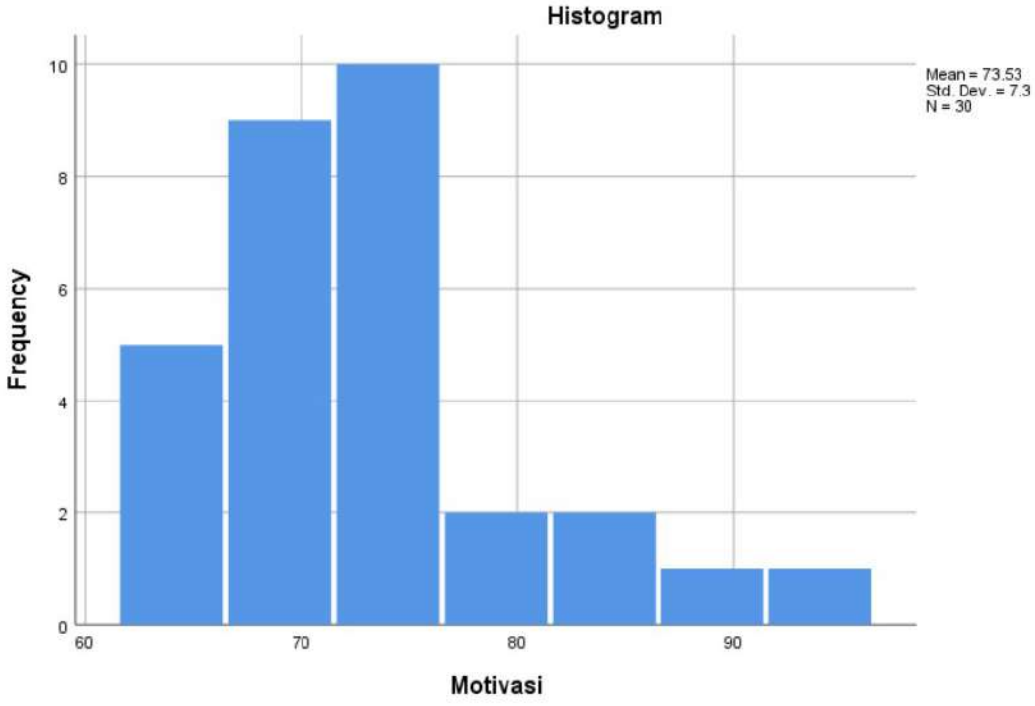
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	21

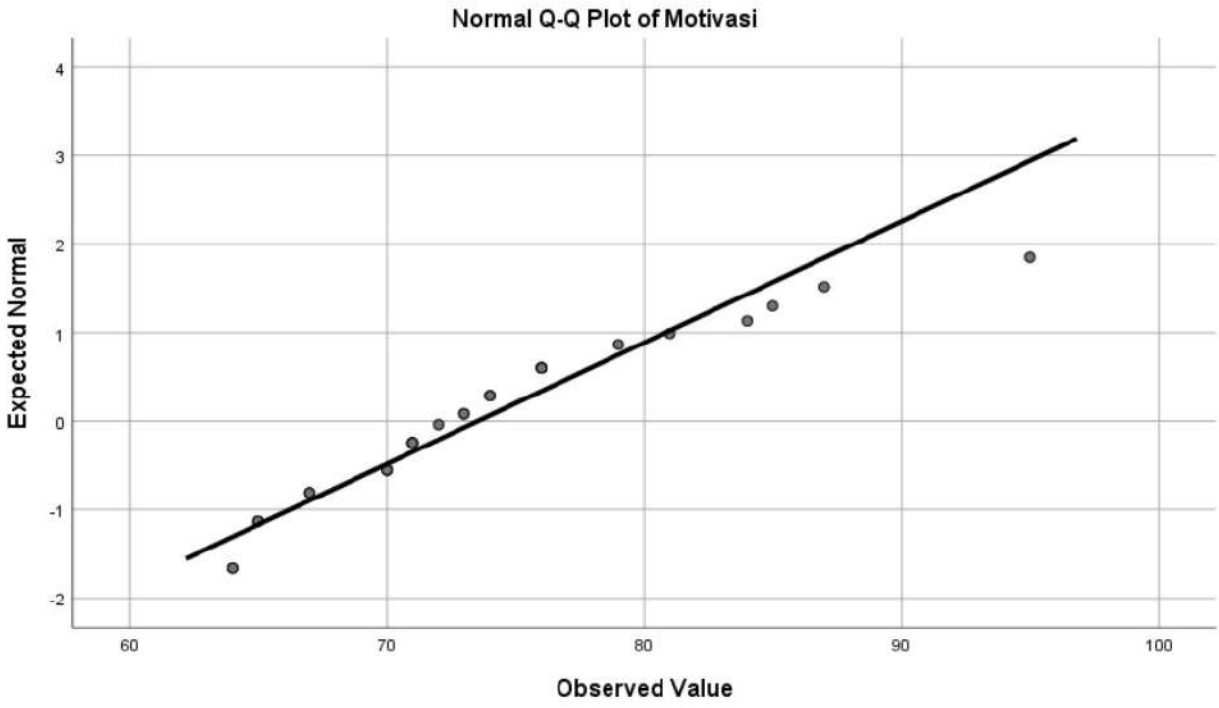
Item-Total Statistics

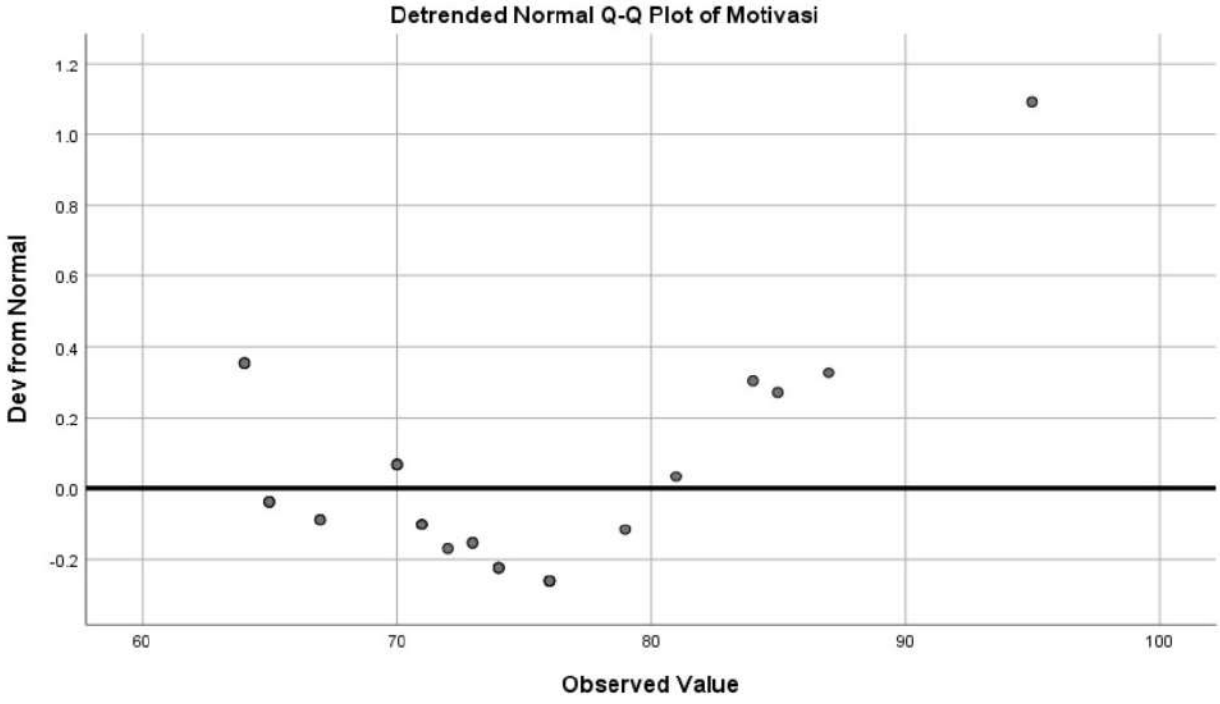
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	80.23	51.013	.683	.	.968
Y.2	80.07	52.133	.816	.	.967
Y.3	80.17	52.282	.590	.	.969
Y.4	80.20	52.993	.533	.	.970
Y.5	80.37	50.585	.636	.	.970
Y.6	80.13	55.637	.503	.	.970
Y.7	80.43	51.564	.613	.	.969
Y.8	80.10	50.921	.922	.	.965
Y.9	80.13	51.361	.929	.	.966
Y.10	80.10	51.128	.888	.	.966
Y.11	80.13	51.361	.929	.	.966
Y.12	80.17	52.557	.807	.	.967

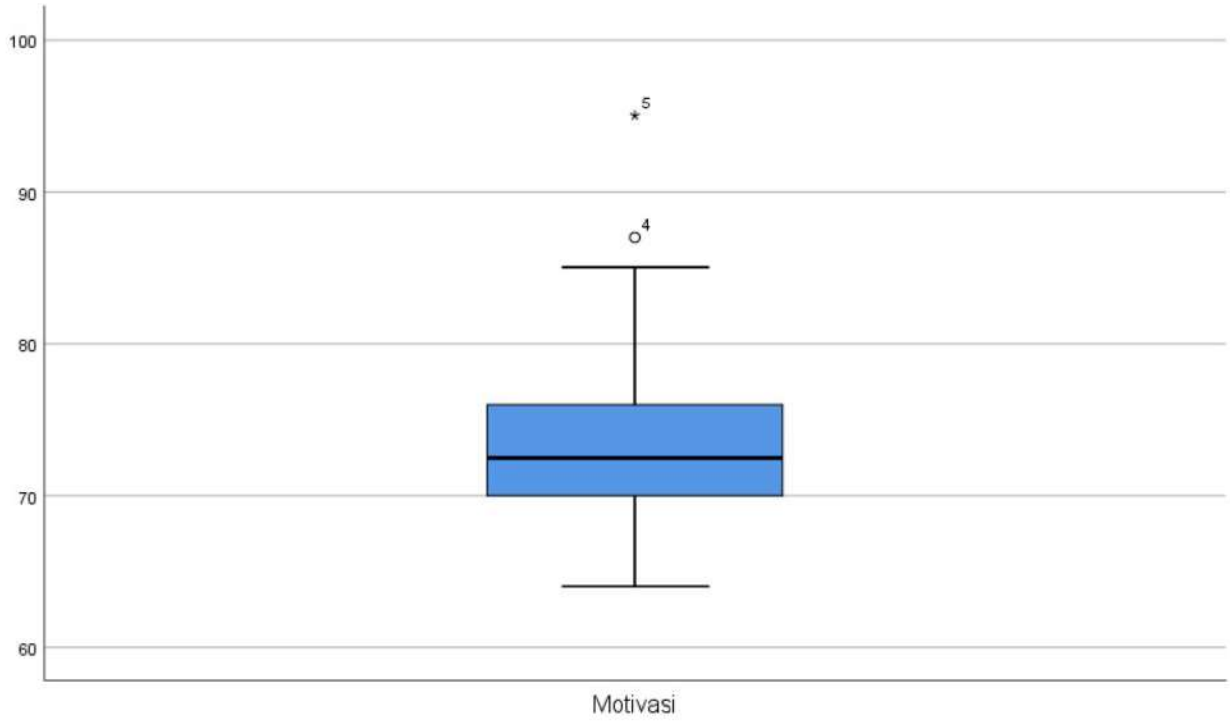
Y.13	80.13	51.361	.929	.	.966
Y.14	80.13	52.740	.570	.	.969
Y.15	80.10	51.266	.865	.	.966
Y.16	80.13	52.051	.807	.	.967
Y.17	80.10	51.266	.865	.	.966
Y.18	80.17	52.282	.860	.	.966
Y.19	80.10	50.921	.922	.	.965
Y.20	80.10	50.921	.922	.	.965
Y.21	80.13	51.844	.843	.	.966

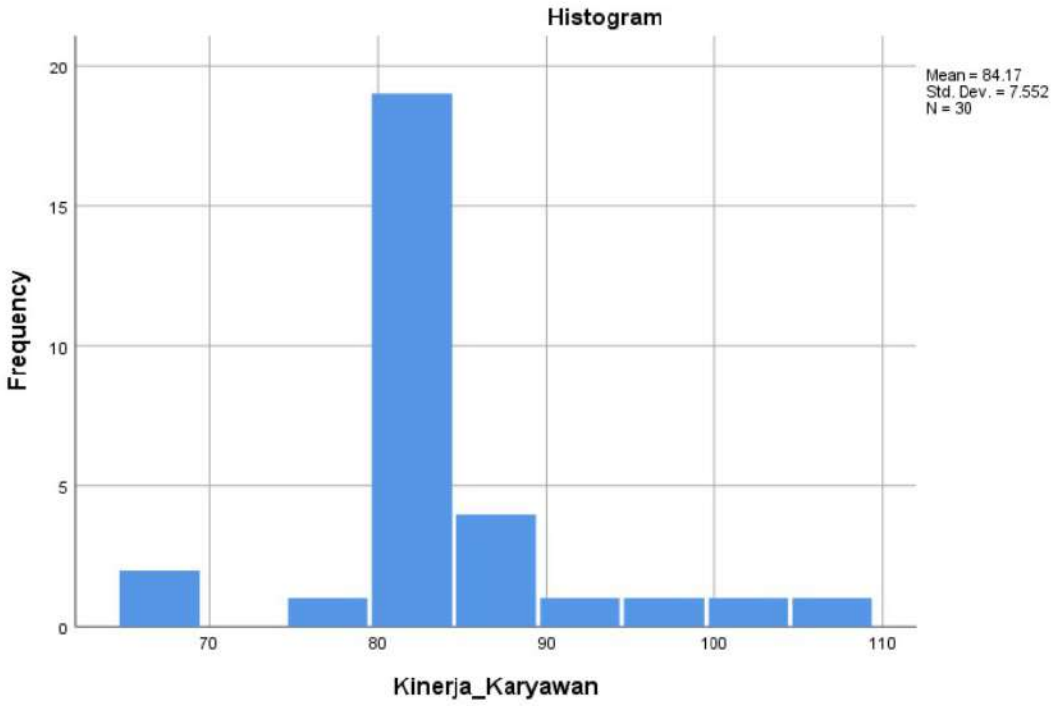
8. Hasil Uji Normalitas

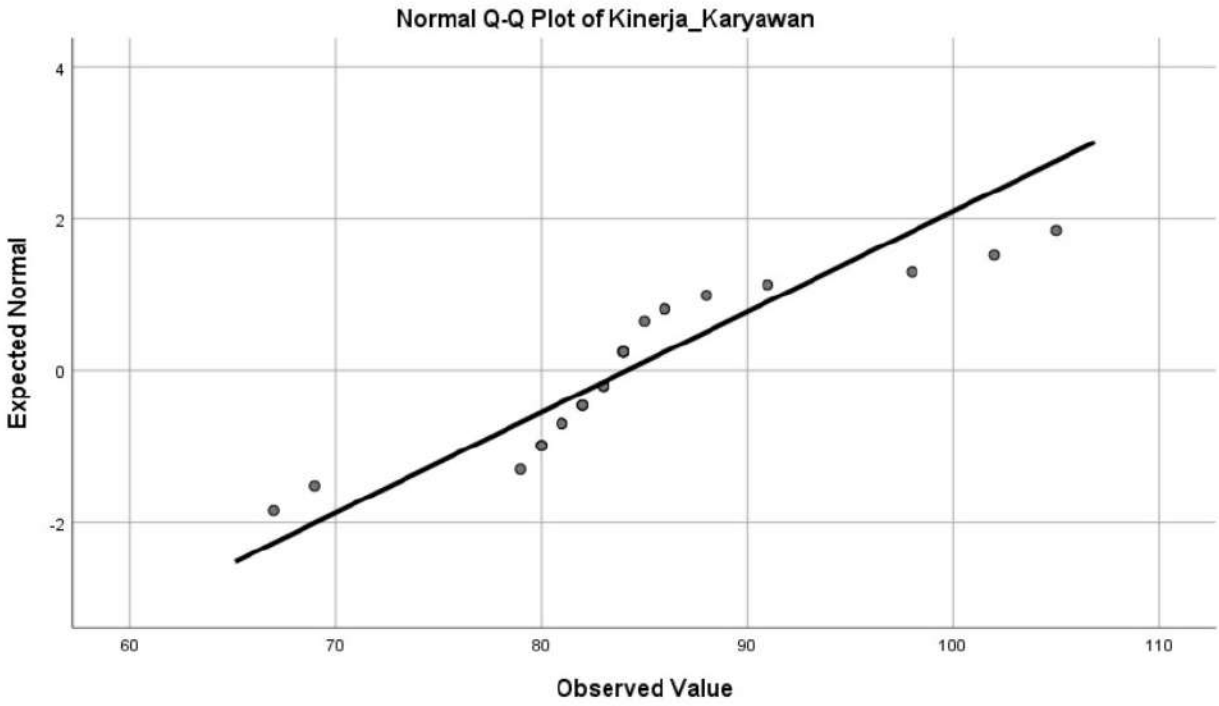


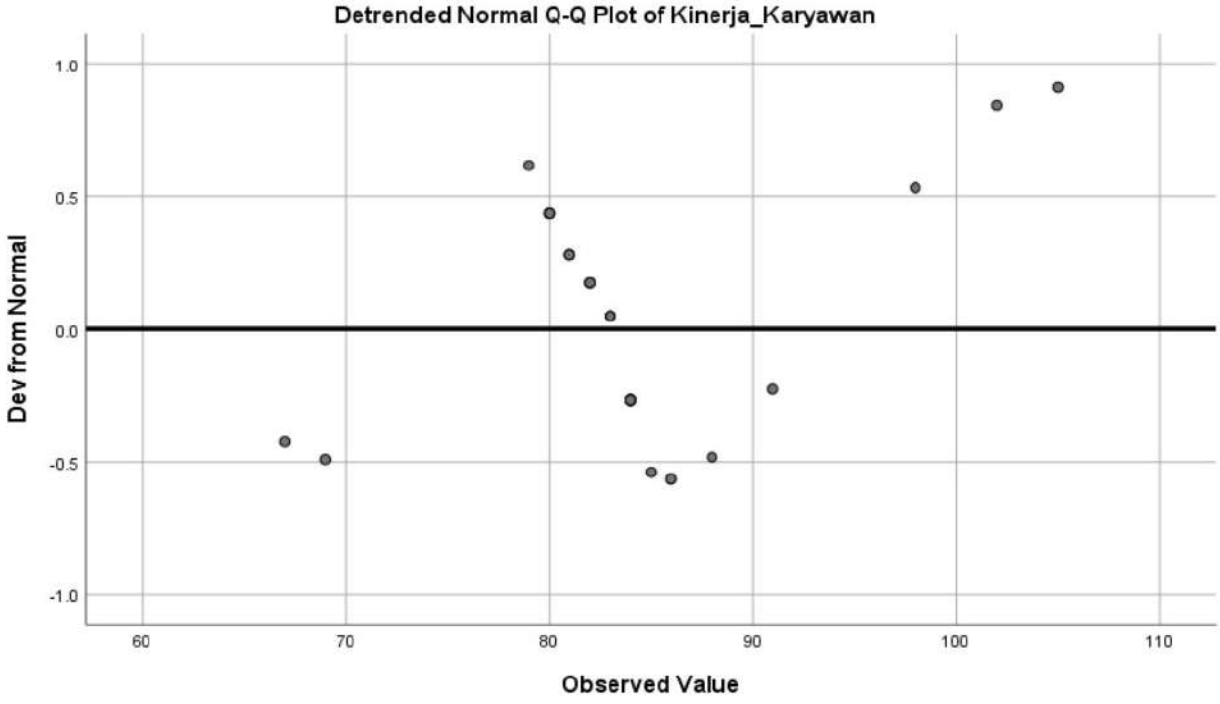

Normal Q-Q Plot of Motivasi
Expected Normal
4
3
2
1
0
-1
-2
60
70
80
90
100
Observed Value

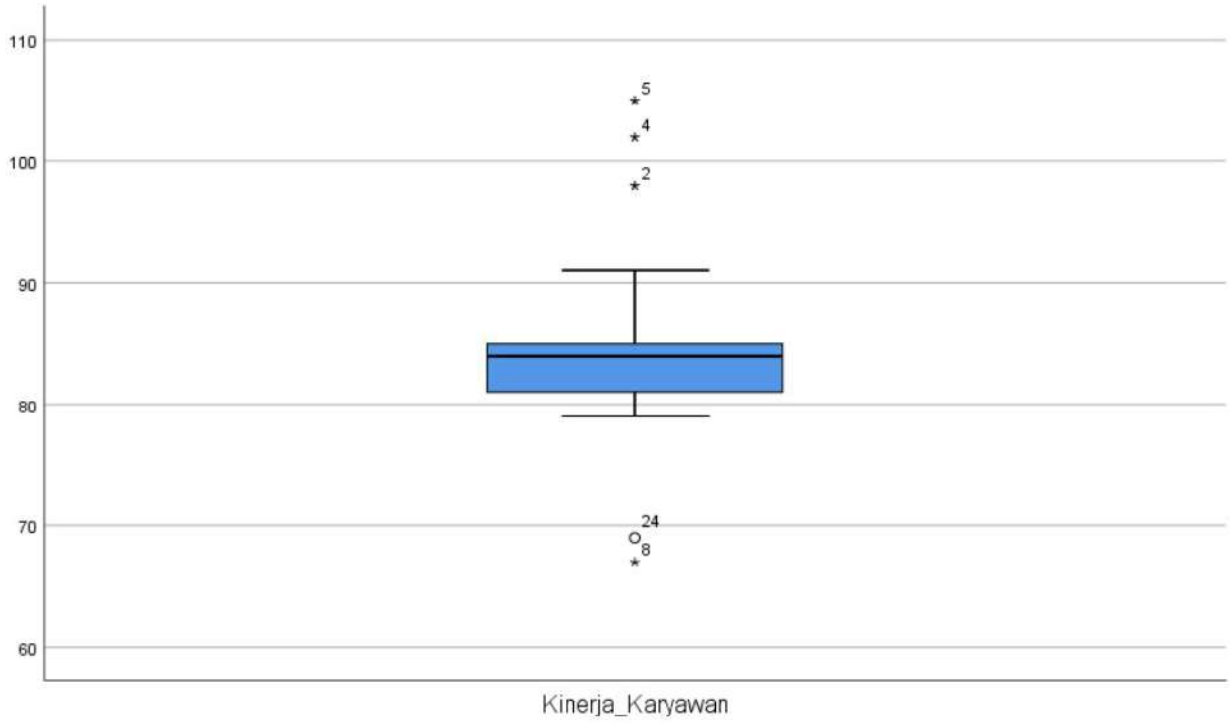

Detrended Normal Q-Q Plot of Motivasi
Dev from Normal
1.2
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
-0.2
60
70
80
90
100
Observed Value


100
90
80
70
60
5
4
Motivasi


Histogram
Mean = 84.17
Std. Dev. = 7.552
N = 30
Frequency
20
15
10
5
0
70
80
90
100
110
Kinerja_Karyawan


Normal Q-Q Plot of Kinerja_Karyawan
Expected Normal
4
2
0
-2
60
70
80
90
100
110
Observed Value


Detrended Normal Q-Q Plot of Kinerja_Karyawan
Dev from Normal
1.0
0.5
0.0
-0.5
-1.0
60
70
80
90
100
110
Observed Value



9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673[a]	.452	.433	5.688	2.299
a. Predictors: (Constant), Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.215	1	748.215	23.125	.000[b]
	Residual	905.951	28	32.355		
	Total	1654.167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	33.002	10.690		3.087	.005
	Motivasi	.696	.145	.673	4.809	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Residuals Statistics[a]					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	77.53	99.10	84.17	5.079	30
Residual	-16.883	8.638	.000	5.589	30
Std. Predicted Value	-1.306	2.941	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.968	1.519	.000	.983	30
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					