

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA  
DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN MITRA  
PT. JNE MEDAN SELATAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
ANGGA DANU PRABOWO  
16.860.0377**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA  
DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN MITRA  
PT. JNE MEDAN SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**



**Oleh:  
ANGGA DANU PRABOWO  
16.860.0377**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA S-1 PSIKOLOGI

Pada Tanggal  
( tgl / bulan / 2021)

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

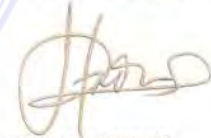
Dekan

(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi,M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji

1. Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi,M.Psi, Psikolog
2. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
3. Eryanti Novita S.Psi M.Psi
4. Suryani Hardjo S.Psi, MA

TandaTangan



**Judul Skripsi** : Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan  
Mitra Di PT. JNE Medan Selatan.

**Nama** : Angga Danu Prabowo

**NPM** : 16.860.0377

**Bagian** : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Eryanti Novita S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian

( Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi )

Dekan

( Dr. Risyah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 2021



Angga Danu Prabowo

16.860.0377

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESISI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Angga Danu Prabowo  
NPM : 16.860.0377  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja di PT. JNE Medan Selatan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 2021

Yang menyatakan,



( Angga Danu Prabowo )

**ABSTRAK**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA**

**DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN MITRA DI PT. JNE MEDAN**

**SELATAN**

Oleh :

**ANGGA DANU PRABOWO**

**16.8600.0377**

Motivasi kerja mempunyai hubungan erat dengan perilaku seseorang dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan mitra JNE sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yakni pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu skala Motivasi kerja dan data kinerja karyawan yaitu skala Kinerja. Uji analisis data menggunakan teknik korelasi ( $r_{xy}$ ) diperoleh hasil sebesar 0,405 dengan signifikan  $p = p = 0.000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan Kinerja. Secara umum penelitian ini membuktikan bahwa terdapat Motivasi kerja yang tinggi dimana mean hipotetikanya 55, lebih kecil dari nilai mean empirik yang didapat adalah 67,53, dan selisihnya melebihi satu SD (7.655). Selain itu karyawan mitra PT. JNE Medan Selatan juga memiliki Kinerja yang juga tergolong tinggi, dimana mean empiriknya 343.77, dan selisihnya melebihi satu SD (108.943) Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar  $r^2 = 0.210$  artinya Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif terhadap sebuah kinerja sebesar 21%

**Kata Kunci:** Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan mitra

**ABSTRACT**

**THE CORRELATIONS BETWEEN WORK MOTIVATION  
WITH PERFORMANCE IN PARTNERS EMPLOYEES IN  
PT. JNE MEDAN SELATAN**

**By:**

**ANGGA DANU PRABOWO**

**16.860.0377**

Work motivation has a close the correlations with how a person's behavior is initiated, supported, reinforced, and directed. Therefore, the basis for motivating employees, among others, is to create a work atmosphere that can lead to or make employees able to act and do something. One way to improve in order to achieve good performance is to provide motivation or encouragement. This study aims to explain whether there is a relationship between work motivation and the performance of partner employees at PT. JNE South Medan. The sample in this study were 30 employees of JNE partners, with the sampling technique using total sampling, namely sampling where the number of samples is the same as the population. Data collection was carried out using two Likert scales, namely the work motivation scale and the performance scale. The data analysis test using the correlation technique (rxy) obtained a result of 0.405 with a significant  $p = p = 0.000 < 0.050$ . This means that the proposed hypothesis is accepted, that is, there is a positive and significant relationship between work motivation and performance. In general, this study proves that there is a high work motivation where the hypothetical mean is 55, smaller than the empirical mean value obtained is 67.53, and the difference is more than one SD (7.655). In addition, partner employees of PT. JNE Medan Selatan also has a relatively high performance, where empirical mean 343.77, and the difference is more than one SD (108.943The coefficient of determination of the correlation is  $r^2 = 0.210$ , meaning that work motivation contributes effectively to a performance of 21%.

**Keywords:** Work motivation and partner employee performance



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan proposal tentang “Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Mitra Di PT. JNE Medan Selatan”. Proposal ini dibuat guna memenuhi tugas mata kuliah seminar dan menambah pengetahuan tentang bagaimana hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja.

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam pembuatan proposal ini. Peneliti menyadari bahwa pembahasan proposal ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangannya. Maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan proposal ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Motivasi kerja dan Kinerja bagi semua pembaca khususnya mahasiswa.

Medan, 26 April 2021

Angga Danu Prabowo  
16.860.0377

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji dan Syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunia-NYA peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Mitra di PT. JNE Medan Selatan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Drs M. Erwin Siregar MBA** selaku Pimpinan Yayasan Haji Agus Salim.
2. Bapak **Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc** selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu **Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog** selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu **Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog** selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu **Eryanti Novita S.Psi, M.Psi, Psikolog** selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran, penuh semangat agar peneliti segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu, Aamiin.
6. Ibu **Suryani Hardjo, S.Psi., MA.** selaku dosen yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang

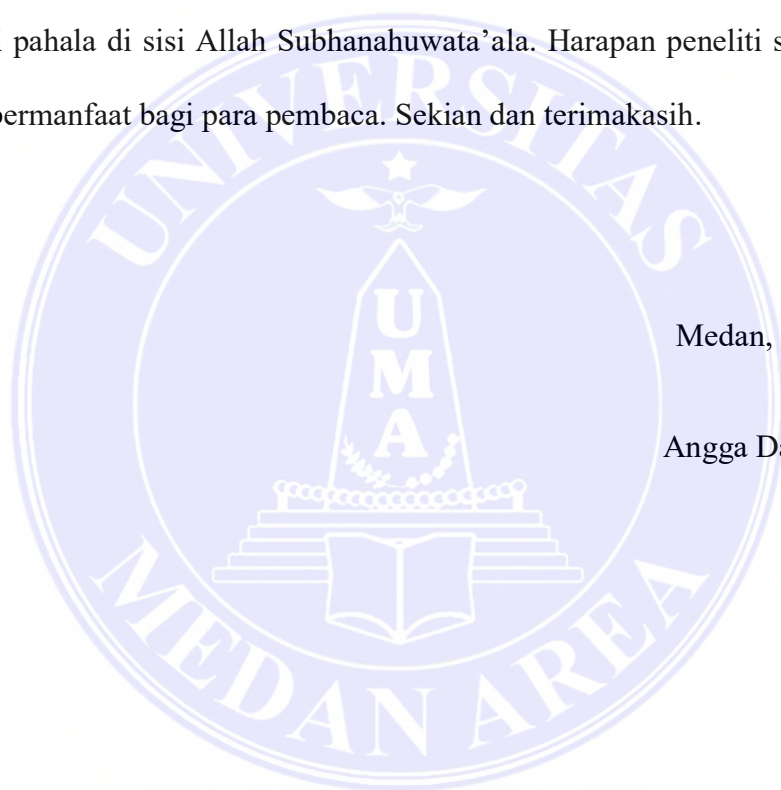
memberikan banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak **Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.si** selaku sekretaris telah meluangkan waktunya serta memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk penulis.
8. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak **Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi**, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu memberikan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.
10. Teristimewa Ayahanda **Agung Danu Siswoyo** dan Ibunda **Nurhayati** yang sangat ananda sayangi dan cintai, yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan memberikan semangat dalam hidup dan menyertai do'a sampai ananda dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Pimpinan / HC Development Sub Unit Head PT. JNE Medan Selatan, Bpk. M.Arif Taufik beserta seluruh staff-staff nya yang telah memberikan izin untuk penelitian skripsi di PT. PT. JNE Medan Selatan.
12. Kepada teman-teman dari kelas Pagi dan malam stambuk 2016 fakultas Psikologi Universitas Medan Area secara keseluruhan dan terkhusus Patrick Benhard yang selalu dukungan, pada semua pihak yang telah

membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

13. Kepada **Niar, S.M** terkhusus yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan didalam skripsi ini, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan saran dan kritik bagi perbaikan. Akhir kata, semoga apa yang telah diberikan bernilai ibadah dan mendapatkan nilai pahala di sisi Allah Subhanahuwata'ala. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Sekian dan terimakasih.



Medan, 20 Juli 2021

Angga Danu Prabowo

## DAFTAR ISI

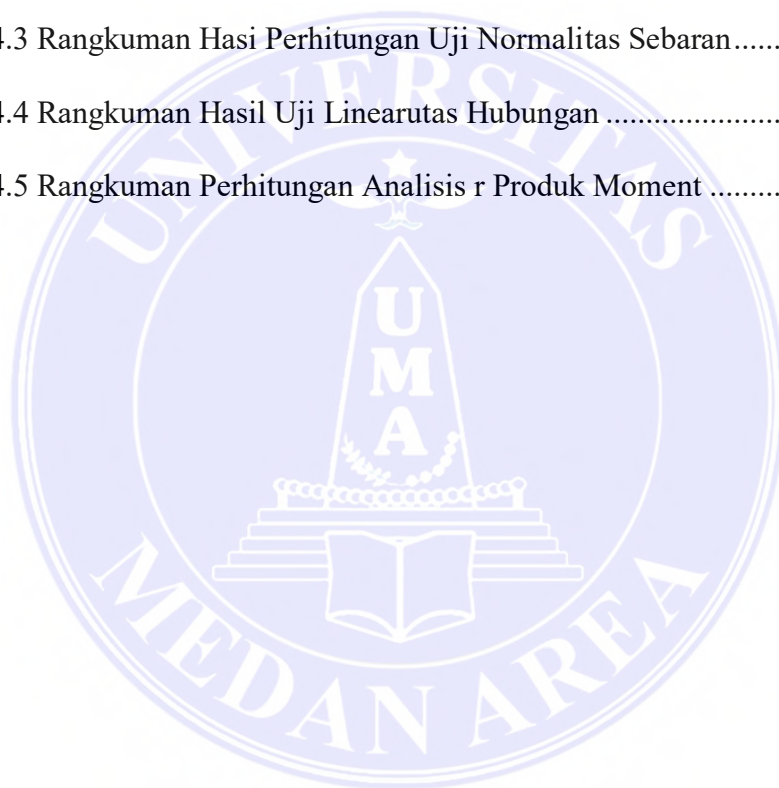
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Masalah.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kinerja.....	8
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
3. Aspek-aspek Kinerja.....	13

4. Penilaian Kinerja.....	14
B. Motivasi Kerja.....	17
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	17
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
5. Indikator Motivasi Kerja.....	23
5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Mitra PT.JNE Medan Selatan.....	24
6. Kerangka Konseptual.....	28
7. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasioal Variabel.....	30
1. Motivasi Kerja.....	30
2. Kinerja.....	31
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
1. Populasi Penelitian.....	31
2. Sampel Penelitian.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Validitas dan Realibilitas.....	33
1. Validitas.....	34

2. Reabilitas.....	35
F. Analisis Data.....	36
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN	
PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian.....	37
C. Pelaksanaan Penelitian.....	39
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
1. Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja.....	40
2. Uji Asumsi.....	42
a. Normalitas.....	42
b. Linearitas.....	42
3. Hasil Perhitungan Korelasi r Produk Moment.....	43
a. Mean hipotetik.....	44
b. Mean Empirik.....	44
c. Kriteria.....	44
E. Pembahasan.....	45
BAB V.....	49
KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	53
DATA LAMPIRAN.....	55

## DAFTAR TABEL

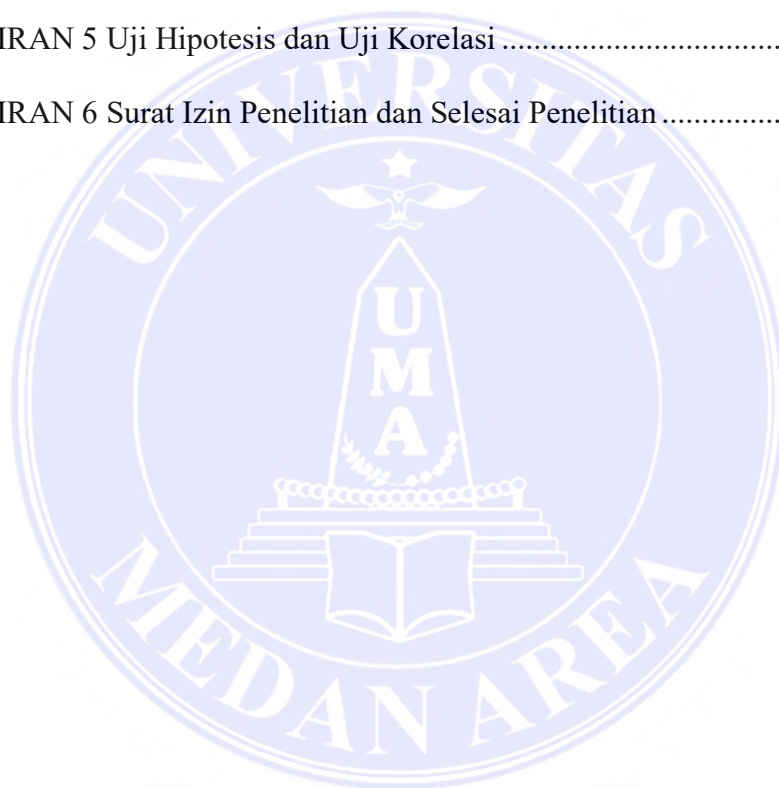
Tabel 4.1 Distribusi Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum penelitian.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Penelitian.....	41
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	43
Tabel 4.5 Rangkuman Perhitungan Analisis r Produk Moment .....	43





## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Motivasi Kerja dan Kinerja .....	55
LAMPIRAN 2 Data Mentah Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja .....	65
LAMPIRAN 3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	68
LAMPIRAN 4 Uji Linearitas dan Normalitas .....	75
LAMPIRAN 5 Uji Hipotesis dan Uji Korelasi .....	81
LAMPIRAN 6 Surat Izin Penelitian dan Selesai Penelitian .....	86



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam era globalisasi ini banyak sekali perusahaan mengalami kesulitan yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusianya. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi performa kinerja menjadi lebih baik atau menjadi lebih buruk dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam hal ini, perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja dari setiap karyawannya demi menunjang tujuan yang diharapkan dari perusahaan atau organisasi. Karena pada dasarnya keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan juga harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan (dalam Ady dan Wijono 2013).

Dijelaskan bahwa perusahaan atau organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, dalam arti perusahaan juga harus memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor yang telah dijelaskan tersebut. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaikbaiknya terkhusus dalam pengembangan sumber daya

manusianya. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan.

Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi atau perusahaan, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperdulikan atau bahkan diterlantarkan. Jika perusahaan ingin maju dan berkembang, maka hal tersebut menjadi fokus utama yang perlu diperhatikan untuk merubah perusahaan menjadi lebih baik (dalam Badeni 2017). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Banyaknya daya saing antar tiap perusahaan untuk lebih dipandang oleh publik, perusahaan harus dituntut untuk dapat memiliki karyawan yang memberikan hasil kinerjanya dengan baik untuk perusahaan tersebut.

Hasil kinerja atau Job performance ini juga diartikan sebagai prestasi kerja yang merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Artinya, mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi yang telah ditentukan (dalam Ady dan Wijono 2013). Kinerja

karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (Supardi,1989 dalam Winardi 2001). Noermijati (2013).

Berdasarkan hasil dari observasi wawancara lapangan yang dilakukan oleh peneliti dalam mendapatkan informasi perihal kualitas kinerja karyawan. seperti yang diungkapkan langsung oleh HRD ( Human Resource Departement ) PT. JNE Medan Selatan saat dilakukan wawancara, beliau mengatakan bahwa ada factor permasalahan dalam kinerja pada karyawan yang di dominasi kurangnya tingkat motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan buruknya kualitas pekerjaan (wawancara 24 Juni 2020 ). Tidak hanya itu peneliti juga mewawancari salah satu karyawan, inisial A usia 28 Tahun:

“Masalah yang terjadi di perusahaan ini biasanya terkait kinerja pada karyawan yang ada disini”. ( Wawancara 24 Juni 2020 ).

Hal ini menunjukkan motivasi yang diberikan kepada karyawan mitra tidak maksimal dan tidak diinformasikan dengan baik. tidak hanya motivasi, pelatihan yang tidak secara maksimal menyebabkan kemunculan beberapa kasus yang menjadi permasalahan yang menjadi sorotan di PT. JNE Medan Selatan. Kasus-kasus tersebut dapat dilihat dengan masalah yang timbul akibat kurangnya motivasi terhadap karyawan yang tidak dilakukan secara maksimal di PT. JNE Medan Selatan dengan masalah tidak produktifitasnya kinerja karyawan. Hal tersebut tidak hanya dikarenakan karyawan ( mitra kurir ) merasa kesulitan, factor kinerja yang buruk dan motivasi kerja juga

pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Observasi diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan mitra di perusahaan PT. JNE Medan Selatan dinilai mengalami permasalahan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, ada asumsi kurangnya motivasi kepada karyawan mitra dianggap sebagai pengaruh salah satu kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang unggul dapat terlaksana apabila suatu organisasi dapat menempatkan orang-orang yang tepat. Perkembangan karyawan dapat dilakukan melalui dukungan motivasi kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja serta keterampilan karyawan. Tidak hanya motivasi, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung dengan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Tujuan dan sasaran dari PT. JNE Medan Selatan adalah untuk meningkatkan kinerja pada karyawan mitra dan meningkatkan semangat kerja dalam suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Tidak hanya motivasi banyak berperan dalam hal kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi langsung terhadap kinerja karyawan. Adanya peran pemimpin, hubungan antar karyawan yang baik dan juga reward yang diberikan oleh perusahaan juga menjadi faktor pendukung dalam terbentuknya kesuksesan kinerja. Dengan demikian karyawan merasa mendapatkan apresiasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena motivasi adalah bentuk dukungan terhadap karyawan-karyawan mitra saat melakukan kerjanya. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan

kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik dan tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila motivasi dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kinerja karyawan merupakan kunci pendorong moral dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Mitra di PT. JNE Medan Selatan".

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Motivasi kerja dan Kinerja merupakan suatu hubungan / bagian dari terbentuknya kinerja. Adapun bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berguna untuk mengurangi kinerja yang buruk karyawan, baik yang berbentuk dukungan moral dan moral. Baik yang berbentuk uang, barang maupun bentuk jasa yang lainnya yang dapat memberikan nilai positif kepada karyawan mitra dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan mitra merupakan suatu program yang menitik beratkan terhadap kinerja yang diberikan kepada karyawan.

## **C. BATASAN MASALAH**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah / agar peneliti menjadi lebih focus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini menjelaskan

tentang motivasi yang diberikan kepada karyawan mitra dalam mencapai kinerja pada karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan.

#### **D. PERUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan.

#### **E. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan.

#### **F. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kajian ilmu dan teori di bidang psikologi, khususnya psikologi industri organisasi dan psikologi sosial yang mempunyai kaitan langsung atau berhubungan dengan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kecenderungan kinerja pada karyawan mitra .

##### 2. Manfaat Praktis :

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada perusahaan, bahwa ada hal-hal tertentu yang harus menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

b. Sebagai bahan pertimbangan untuk karyawan dalam menentukan sikap dan perilaku guna menghasilkan performa yang baik dan lebih

meningkatkan motivasi dalam bekerjanya.

c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan informasi kepada perusahaan dan karyawan bagaimana keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja.





## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja”. Bisa pula berarti hasil kerja, tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja karyawan adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard: 1993).

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari individu sebagai tenaga kerjanya, karena kinerja berarti hasil perilaku atau tindakan yang sejalan dari organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dan sesuai dengan harapan dari organisasi (Mathis dan Jackson 2001). Sementara menurut Bacal (2001) kinerja merupakan hasil atau usaha yang dicapai dengan

kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Kinerja adalah hasil yang harus dicapai sampai pada tingkat tertinggi dalam sebuah pekerjaan yang dijadikan sebagai evaluasi atau peningkatan imbalan oleh sebuah kelompok kerja maupun perorangan (Spencer dan Spencer, 1993). Kinerja menurut Prabu (2000), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar (2001), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Maluyu (2001), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 1991).

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian hasil serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Rivai dan Basri, 2005). Lebih lanjut Gibson, dkk (2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman.

Kinerja karyawan dikombinasikan dengan kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menghasilkan atau menyelesaikan sebuah proses kerja dan pendapat yang sama menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses dari sebuah pekerjaan atau aktivitas dalam waktu tertentu (Bernadin dan

Russel, 1998). Lebih lanjut kinerja dapat dideskripsikan sebagai kekuatan atau kelemahan individual atau kelompok kerja. Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan, Cascio (1992). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, Hersey dan Blanchard (1993).

Berdasarkan teori yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yg dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, ksediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografi.

Menurut Gibson (1997) variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi

oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi menurut Gibson(1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Mitchell, dalam Timpe (1999) motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek yang mendorong rasa saling percaya.

Menurut Robert dan John (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Masih menurut Robert dan Jhon (2001) dalam Hafidzurrahman (2007) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan memiliki unsur berikut: 1) kuantitas hasil, 2) kualitas hasil, 3) ketepatan waktu

hasil, 4) kehadiran, dan 5) kemampuan bekerja sama. Hurber dalam Hafidzurrahman (2007) mengemukakan pentingnya kinerja dipandang dari sudut peran yang dimainkan oleh seseorang melalui perilaku organisasi dalam mencapai hasil organisasi. Peran kinerja tersebut pada dasarnya terdiri dari dua faktor yang saling berhubungan, yaitu: a.Faktor pertama, adalah kemampuan (ability). Kemampuan ini terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seseorang b.Faktor kedua, adalah motivasi (motivation). Faktor ini terdiri dari sikap dan keadaan kerja.Jadi ada interaksi antara motivasi dengan kemampuan untuk kinerja.

Steers dan Porter juga mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motif-motif pribadi yang berinteraksi dengan lingkungannya. Posisi motivasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan dapat diidentifikasi berdasarkan teori Maslow.Motivasi kerja dimulai dari hirarki yang ketiga, yaitu rasa saling memiliki dan kebutuhan kasih sayang sampai pada aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan puncak dari motivasi dan kinerja seseorang. Dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, maka pengetahuan bidang tugas karyawan yang bersangkutan sangat penting. Senada dengan hal diatas, LMI-CEO dalam Hafidzurrahman (2007) menggambarkan tujuh indicator kinerja yaitu: kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tanggapan adanya stress, konflik ditempat kerja dan motivasi kerja.

Steers dan Porter juga mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motif-motif pribadi yang berinteraksi dengan lingkungannya. Posisi motivasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan dapat diidentifikasi berdasarkan teori Maslow.Motivasi kerja dimulai dari hirarki yang ketiga, yaitu rasa saling

memiliki dan kebutuhan kasih sayang sampai pada aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan puncak dari motivasi dan kinerja seseorang. Dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, maka pengetahuan bidang tugas karyawan yang bersangkutan sangat penting. Senada dengan hal diatas, LMI-CEO dalam Hafidzurrhman (2007) menggambarkan tujuh indicator kinerja yaitu: kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tanggapan adanya stress, konflik ditempat kerja dan motivasi kerja.

### 3. Aspek - Aspek Kinerja

Menurut John Miner (dalam Edison, 2018) menjelaskan adanya aspek - aspek yang dapat menunjang kinerja karyawan, antara lain :

- a. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Riani, dkk (2009) menjelaskan terdapat adanya aspek-aspek pada kinerja, antara lain :

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Keterampilan dalam bekerja
- c. Motivasi kerja
- d. Kerjasama
- e. Kreativitas
- f. Tangguh, komitmen, jujur

Sementara itu, adapun aspek-aspek penilaian kinerja karyawan mitra diperusahaan PT JNE Medan Selatan tersebut, yaitu :

1. Jumlah kiriman sukses
2. Jumlah kiriman gagal

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993) a way of measuring the contribution of individuals to their organization.

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (1992) penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

##### **a. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Syafrudin. (2001), secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan:

- a. Prestasi nyata yang dicapai individu.
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Manfaat penilaian kinerja kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
  - b. Perbaikan kinerja.
  - c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
  - d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan dan perencanaan tenaga kerja.
  - e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
  - f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.
- b. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Aggrawal dan Thakur (2013) membagi dan menguraikan metode penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Rating (rating method), rating sistematis yang formal adalah membandingkan seorang karyawan dengan seluruh karyawan lainnya untuk tujuan menempatkan mereka dalam ranking nilai yang sederhana. Metode ini melibatkan sejumlah perilaku yang terkait dengan pekerjaan secara longgar dirumuskan, dan penilai(rater) diminta untuk menjawab dimensi-dimensi perilaku itu pada beberapa skala nilai. Skala nilai yang diberikan dapat mencakup yang “sangat



bagus”, atau “sangat diinginkan”, hingga “yang sangat jelek” atau “sangat tidak diinginkan”.

2. Perbandingan antar karyawan, digunakan untuk memilah-milah bagian-bagian kinerja dan menganalisa komponen-komponennya menggunakan rating antara karyawan.
3. Tingkatan (ranking method), kategori nilai ditetapkan terlebih dahulu dan didefinisikan dengan hati-hati. Disini rater dipaksa untuk mengurutkan mereka yang dinilai pada satu atau beberapa dimensi kinerja, kemudian hasilnya diranking dari yang paling baik atau paling tinggi hingga ke yang paling jelek atau paling rendah.
4. Skala grafik, metode sistematis dari penilaian kinerja dengan penentuan skala untuk sejumlah keterbukaan dari faktor-faktor khusus.
5. Daftar, dipergunakan untuk mengurangi beban pada penilai. Penilai tidak mengevaluasi kinerja karyawan tetapi melaporkan.
6. Deskripsi pilihan tertutup, digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan adanya kemungkinan bias dari rater, dengan cara rater diminta untuk memilih salah satu dari tiap pasangan pernyataan yang dinilai.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi (motivation) berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja dip perusahaan

(situation) didalam perusahaan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Arep dan Tanjung (2003) motivasi kerja adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Siagian (2005) motivasi kerja adalah keberhasilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil. Sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan sekaligus tercapai.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Jenis-jenis Motivasi kerja Menurut Sondang P. Siagian (2000) menerangkan ada dua pendekatan yang umum mengenai jenis-jenis motivasi, yaitu :

### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atas penghargaan, seperti kenaikan gaji dan peningkatan rasa puas dari bawahan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif menggambarkan apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan dibeikan mengenai sesuatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu. Seperti kehilangan pengakuan dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan.

Semua manajer pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai penimbangan atau proporsi masing-masing penggunaannya dan saat-saat bagaimana akan dipergunakan. Dalam hal ini ada baiknya kita meninjau kegiatan perusahaan dan melihat tingkat pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki rendah atau minim, disinilah sering ditemukan atau digunakan jenis motivasi negatif, karena manajer yakin bahwa ketakutan dan mengakibatkan pekerja akan melakukan tindakan yang diinginkan.

Sebaliknya bila manajer percaya bahwa kesenangan dan kepuasan akan menjadi dorongan bekerja, maka manajer akan lebih banyak menggunakan motivasi positif. Walaupun demikian tidak ada satu orang pun pimpinan yang sama sekali tidak menggunakan motivasi negatif. Penggunaan dari masing-masing ini haruslah terlebih dahulu memperhatikan situasi dari orang

yang dihadapinya, karena suatu dorongan atau motivasi yang sudah dianggap sangat efektif bagi seseorang.

### 3. Aspek – Aspek Motivasi

Dari hasil penelitian teori Herzberg (dalam Robbins & Coulter , 2010) membagi aspek-aspek motivasi kerja menjadi dua bagian yaitu :

#### a. Faktor Motivator

##### 1. Prestasi (Achievement)

Merupakan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan dalam belajar dan untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan.

##### 2. Pengakuan (Recognition)

Merupakan besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil atau pencapaian kerjanya.

##### 3. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)

Merupakan berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaan yang dilakukan.

##### 4. Tanggung jawab (Responsibility)

Merupakan besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggungjawab yang diberikan kepada seorang tenaga kerja.

##### 5. Kemajuan (Advancement)

Merupakan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

##### 6. Pertumbuhan (Growth)

Merupakan peningkatan secara bertahap dari tubuh, organ dan

jaringan pada individu.

b. Faktor Higienis

1. Pengawasan

Merupakan aktivitas tenaga kerja dalam mengawasi atau mengamati sesuatu dengan teliti.

2. Kebijakan perusahaan

Merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

3. Hubungan antar penyelia

Merupakan tingkat kewajaran penyelia dirasakan oleh tenaga kerja.

4. Kondisi kerja

Merupakan tingkat kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

5. Gaji

Merupakan kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan yang telah dikerjakan.

6. Hubungan dengan rekan kerja

Merupakan tempat tenaga kerja berbagi ataupun sharing terkait hal-hal yang harus dikerjakan dalam pekerjaannya.

7. Kehidupan pribadi

Merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

8. Hubungan dengan bawahan

Dimana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk membimbing, mengontrol para tenaga kerja bawahannya.

9. Status

Merupakan jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan/instansi.

10. Keamanan

Merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik merupakan materil maupun non materil.

Teori Herzberg (dalam Robbins & Coulter, 2010) menanamkan aspek ekstrinsik sebagai faktor higienis, apabila aspek – aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sedangkan aspek instrinsik disebut sebagai faktor motivator, dimana jika aspek – aspek tersebut tersedia menimbulkan rasa puas dengan pekerjaan itu sendiri sehingga membangkitkan motivasi bagi individu.

Menurut Anoraga (2009) juga menjelaskan terkait dengan aspek-aspek motivasi kerja antara lain :

a. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri bukan ditirudan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produkyang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

b. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

c. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

d. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah faktor motivasi dan faktor higienis terhadap karyawan, imajinasi tinggi/daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan serta tanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer. Karena menurut definisi, manajer harus bekerja

dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Menurut Sondang P. Siagian (2000) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Tingkat prestasi seseorang
- b. Kemampuan individu
- c. Pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan.

Dari uraian di atas maka kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah walaupun faktor-faktor yang lainnya tinggi.

## **5. Indikator Motivasi kerja**

Indikator motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan Menurut Hamzah (2016) :

### **1. Kebutuhan fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas.

### **2. Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa nyaman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketegantungan, perlindungan dan kebebasan



dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan keentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama contohnya interaksi yang baik antar sesama

### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

### 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi terjadi karena adanya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

## **5.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan Mitra Di PT. JNE Medan Selatan**

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja adalah motivasi kerja rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Karena kedudukan dan hubungan itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual dimulai dari peningkatan motivasi kerja menurut Ulfah, 2008 (dalam Florensyah, 2017). Kinerja atau job performance pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal,

yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Dijelaskan pada faktor individu adalah faktor yang bersumber dari diri seseorang yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan peningkatan prestasi atau hasil kerja individu yang tergolong sebagai faktor motivational seseorang.

Menurut Robbin (dalam Sihar, 2015) bahwa kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi tersebut diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi adalah dorongan interior yang menyebabkan seseorang untuk memutuskan mengambil tindakan. Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan faktor emosional (Chaundhary & Sharma 2012 dalam Setyawan, 2017).

Berdasarkan penelitian Chaudhary & Sharma motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang demikian juga diungkapkan dalam beberapa penelitian lainnya. Hasil penelitian menurut Sudarto (2012), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Mamik (2010) (dalam Erriani, dkk 2018) dimana berdasarkan hasil estimasi yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di perusahaan, motivasi yang ada dalam perusahaan tersebut sudah memadai maka mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Daryanti, dkk (2013), dijelaskan hasil pengujian motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik yang memiliki sembilan indikator

yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa model pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dinilai mampu mempengaruhi kinerja karyawan di tempat penelitiannya. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya motivasi yang positif yang diberikan karyawan di tempat penelitian tersebut.

Semua teori dan penelitian tentang kinerja atau job performance di mana di dalamnya melibatkan motivasi individu adalah bersifat perhitungan tentang kemungkinan achievement seseorang, sehingga bukanlah pengukuran tentang performance yang sudah ada. Oleh sebab itu formula yang sudah diajukan di muka tidaklah biasa untuk mengukur performance dalam rangka penilaian jabatan. Namun demikian, apabila telah didapat skor performance yang sebenarnya, kemudian dimiliki pula skor ability atau motivasinya, maka akan dapat diterka level dari salah satu yang lain (motivasi atau ability-nya) yang belum diketahui, dengan menggunakan formula di atas.

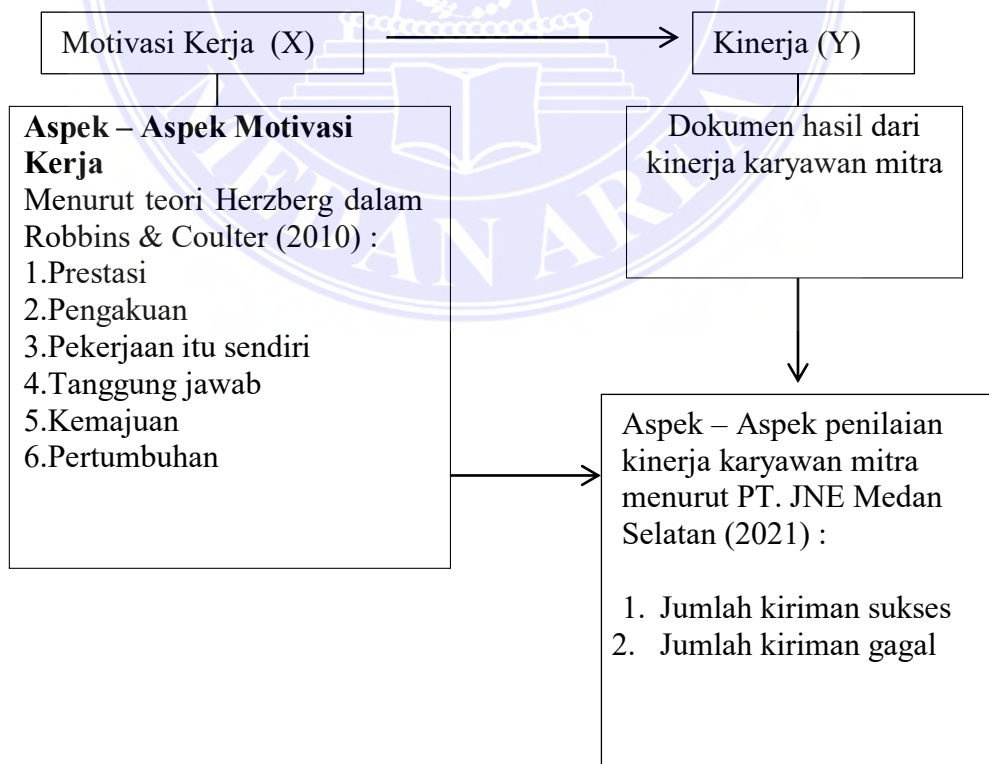
Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhar Afrianto Hutabarat (2015) dengan judul Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai, berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara stimulant, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Responden dalam penelitian ini sama-sama memiliki motivasi kerja yang baik terhadap kinerja. Dilihat dari nilai rata-rata empiriknya (101,07)

melebihi dari nilai rata-rata hipotetiknya (70) dan kinerja karyawan sangat baik dilihat dari laporan dokumentasi dari pihak perusahaan yang memiliki nilai rata-rata empiric (85,55).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan mitra di PT JNE Medan Selatan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan mitra. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pada karyawan, semakin buruk pula kinerja yang dimiliki karyawan mitra.

## 6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atas penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



## 7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis yaitu ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.



### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada pembahasan metode penelitian ini akan diuraikan identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data. Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan Mitra di PT. JNE Medan Selatan.

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dalam penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan rumusan dan kepastian data numerik. Penelitian deskriptif bertujuan membuat deskriptif mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, fakta dan teliti (Ginting dan Situmorang, 2008:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2003:11). Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Karyawan Mitra di PT. JNE Medan Selatan.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

1. Variabel Bebas : Motivasi kerja (X)
2. Variable Terikat : Kinerja (Y)

## **B. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu dorongan atau semangat kerja dari dalam diri karyawan untuk mencapai kegiatan-kegiatan dan tujuan tertentu serta pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keputusan. Motivasi kerja diungkap dengan aspek motivational dan higienis. Motivasi Kerja diukur melalui jumlah skor pada skala motivasi kerja dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka motivasi kerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka motivasi kerja semakin rendah.

### **2. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan indikator penguasaan tugas, kerjasama, tanggap dalam bekerja, kendala dalam bekerja, menyelesaikan tugas. Kinerja sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kuantitas seorang karyawan, ketika kinerja baik maka kualitas dan kuantitas karyawan akan baik. Tapi apabila kinerja karyawan buruk maka kualitas dan kuantitas karyawan akan buruk dan akan menimbulkan permasalahan terhadap individu karyawan. Oleh karena itu pentingnya dukungan

motivasi dalam setiap kinerja pada karyawan mitra.

## **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan seluruh jumlah objek penelitian. Menurut Sugiono (2016) diartikan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan berjumlah sebanyak 30 orang.

### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Arikunto (2002), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dimana apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang maka yang diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 30 orang yang merupakan seluruh jumlah populasi. Adapun teknik pengambilan sampelnya adalah total sampling, yakni pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket dan data yang berisi beberapa aitem yang mewakili masing-masing variabel, dimana aitem– aitem tersebut akan menggambarkan bagaimana hubungan



motivasi kerja dan kinerja berdasarkan kawasan ukur yang akan di teliti yaitu karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi yaitu mempelajari/menelaah dokumen-dokumen yang ada di instansi yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Adapun dokumen yang saya dapat dari perusahaan tersebut antara lain data kinerja karyawan yang memiliki penilaian kinerja antara lain jumlah kiriman sukses dan jumlah kiriman gagal.
2. Daftar pertanyaan (Questioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan dengan cara memberi separangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan dalam bentuk angket ditujukan kepada para karyawan mitra di PT. JNE Medan Selatan Cabang Sumatera Utara dengan menggunakan *skala likert*. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 4 opsi yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Langkah selanjutnya adalah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan sistem penyekoran sebagai berikut. Untuk pernyataan yang positif (favorable) diberikan 4 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 3 untuk jawaban S (setuju), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak setuju), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju) Sebaliknya untuk pertanyaan yang Negatif.

Dalam kategori penelitian pendukung (favorable), yaitu :

**Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert**

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam kategori penelitian tidak mendukung (unfavorable), yaitu :

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

## E. Validasi dan Reabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas. Adapun pengertian valid dan reliable adalah sebagai berikut

### 1. Validitas

Azwar (dikutip dari Asril, 2010) mengatakan bahwa Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal dengan

mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment dari Pearson. Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan diantara variabel-variabel dalam penelitian, maka digunakan rumus SPSS.

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2015), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi. Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach berupa SPSS.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas alpha cronbach ini adalah :

- Jenis data continue.
- Tingkat kesukaran seimbang.
- Merupakan tes kemampuan (power test), bukan tes kecepatan (speed test).

Menurut Nisfiannor (2009), teknik Alpha Cronbach lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Alpha Cronbach dapat digunakan untuk aitem-aitem dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terikat untuk aitem-aitem yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

## F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi Product Moment dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang berorientasi korelatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja (variabel bebas X) dengan kinerja (variabel terikat Y).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dai masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan bahwasannya sebagai berikut :

Point 1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,405$  ;  $p = 0,000$ , berarti  $p < 0,950$  yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan mitra PT. JNE Medan Selatan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan mitra PT. JNE Medan Selatan. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien determinan  $r^2$  hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar  $r^2 = 0,210$ . Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja pada karyawan PT. JNE Medan Selatan sebesar 21% dengan demikian masih terdapat 79% kontribusi dari faktor lain terhadap kinerja karyawan.

Point 2. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja tergolong signifikan dengan kinerja pada karyawan mitra PT. JNE

Medan Selatan. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik diatas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik Motivasi Kerja 67,53 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 55. Adapun nilai SD nya = 7,655. Nilai empirik Kinerja rata-rata = 343.77, dengan nilai SD nya sebesar = 108.943.

## **B. Saran**

Penelitian ini merupakan salah satu wujud untuk memperkaya wacana pada konteks keilmuan. Usaha kearah ini perlu terus dikembangkan guna menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada Karyawan Mitra di PT. JNE Medan Selatan Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, sebab hal tersebut akan menentukan maju atau mundurnya suatu Instansi. Sehubungan dengan hal yang terkait, maka disarankan kepada karyawan mitra PT. JNE Medan Selatan untuk tetap terus meningkatkan aspek-aspek yang ada pada penilaian kinerja perusahaan terutama pada karyawan mitra, misalnya dengan lebih teliti dalam bekerja seperti tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan, menjaga sikap dan etika dalam bekerja dan senantiasa memiliki daya saing yang sportif dalam mencapai prestasi yang baik yang. Dengan demikian, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan Instansi/Perusahaan. Sehingga keuntungan juga dapat dirasakan pada karyawan yang bersangkutan misalnya merasa puas akan pekerjaan yang dijalainnya serta tetap semangat dalam bekerja untuk

pencapaian kinerja yang lebih baik dan memuaskan Perusahaan.

2. Saran kepada Instansi/Perusahaan Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya seperti training motivasi SDM. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terpelihara dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada Perusahaan PT. JNE Medan Selatan untuk senantiasa memberikan penilaian kinerja secara objektif agar menjadi bahan evaluasi untuk merubah karyawan menjadi lebih baik lagi serta senantiasa memberikan training ataupun seminar kepada karyawannya agar dapat terdorong dalam semangat bekerjanya, sehingga dengan tetap maksimalnya kinerja maka tujuan organisasi atau perusahaan dan karyawan yang bersangkutan akan sama-sama terpenuhi.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya Secara umum hasil penelitian menggambarkan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh Motivasi Kerjanya memberi sumbangan 21%. Hal ini berarti masih terdapat 79 % lagi faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor atau variabel lain yang dapat memberi pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Misalnya seperti kemampuan dan keahlian, kepribadian, lingkungan kerja, komitmen dalam bekerja. Selain itu, juga diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar mendapatkan standar penilaian kinerja karyawan berupa SKP (sasaran kerja pegawai) dari instansi yang benar-benar menunjukkan kinerja karyawan itu

yang menurun dan mencari tempat penelitian yang lain. Hal ini agar terlihat jelas kinerja karyawan yang masih buruk sehingga diharapkan hasil penelitian dapat menjadi lebih lengkap untuk diteliti.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Tanjung Hendri, (2003). *Manajemen Motivasi*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- A. Aggrawal dan G.S.M. Thakur. "Techniques of Performance Appraisal - A Review." *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, Vol. 2(3), pp. 617-621, 2013.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi: Cetakan Pertama.Cetakan Kelima*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Devi, Maulidiyawati. (2008). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT Pupuk Kujang*. Skripsi Program Strata Satu Universitas Islam Bandung.P
- Hamzah, B uno (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama. Jilid I. Erlangga. Jakarta.
- Juliandi, A, Irfan, dan Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Ke2*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. (2002). *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang. Medan: Umsu Press.
- Moeheriono. (2014). *Indikator Kerja Utama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Munandar, AS. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress) Jakarta.
- Murti, Harry dan Veronika, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol 1 no 1 hal 16
- Nazaruddin (2012). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Badan Usaha Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Maros Yogyakarta*. Skripsi Program Strata Satu Universitas Hasanuddin.

Makassar

- Ndhara, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Penerbit Universitas Trisakti
- Prawirosentoso. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priatini, Angke. (2012). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P Judge. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid II. PT Indeks Kelompok.
- Romauly Florensya (2017), “*Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara*”, Medan: Skripsi Psikologi.
- Rusdi, Rosnelly dan Dian Septiani. 2008. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 4 No 2 hal 218
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Jurnal Psikologi Islam, 1 (2), 43- 53.
- Siagian, Sondang. P. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhar Afrianto Hutabarat, (2015), “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai*”, Skripsi: Universitas Medan Area.
- Syofian Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



## IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Identitas Dibawah ini:

Nama :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin :

Angket ini didasarkan untuk penelitian tugas akhir kuliah pada jurusan Psikologi, Universitas Medan area. Respon yang sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran sangat dibutuhkan dalam pengisian angket ini karena sangat membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.

Petunjuk pengisian :

1. Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternatif respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.
2. Berilah tanda check-list (V) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Alternatif pilihan respon tersebut adalah :
  - a. SS : Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. TS : Tidak Setuju
  - d. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh atasan		V		

**SKALA MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu di puji atas hasil kerja yang baik				
2	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman seprofesi				
3	prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan				
4	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya				
5	ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapi				
6	Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja				
7	Saya tidak dipuji atas hasil kerja yang baik				
8	saya tidak mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman seprofesi				
9	saya tidak pernah mencapai prestasi yang memuaskan				
10	Prestasi yang tidak tercapai sehingga tidak membantu dan tidak bermanfaat dalam pekerjaan saya				
11	ruangan tempat saya bekerja tidak rapi dan bersih				
12	Fasilitas ditempat saya bekerja tidak mendukung kelancaran dalam bekerja				
13	saya merasa puas atas gaji yang diberikan				
14	saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur				
15	Saya akan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah ditentukan				
16	saya akan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya				
17	saya selalu hadir tepat waktu				
18	saya tidak puas dengan gaji yang diberikan				
19	saya tidak mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur				
20	saya selalu menunda-nunda pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya				
21	saya tidak pernah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada saya				
22	Saya tidak pernah hadir tepat waktu				