

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

AHMAD ARKAN ZAIM YUSRI

1011381419233

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020**

LEMBAR PERSETUJUAAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG
PALEMBANG**


Disusun oleh:

Nama : Ahmad Arkan Zaim Yusri
NIM : 01011381419233
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan : Dosen Pembimbing
Tanggal : Ketua


: _____ 2019


Drs. Yuliansyah M.Diah.M.M
NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota

: _____ 2019


Afriyadi Cahyadi S.E M.M
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG
PALEMBANG**


Disusun Oleh :

Nama : Ahmad Arkan Zaim Yusri
NIM : 01011381419233
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,
Palembang,

Ketua



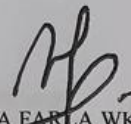
Drs. Yuliansyah M.Diah.M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota

Anggota

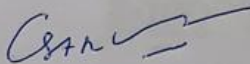


Afriyadi Cahyadi S.E.M.M
NIP. 198104022008011013



WITA FARLA WK S.E.M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen



Isni Andriana,S.E.,M.Fin.,Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Arkan Zaim Yusri

NIM : 01011381419233

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Drs.Yuliansyah M.Diah, S.E., M.M

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang,
Yang membuat pernyataan,



Ahmad Arkan Zaim Yusri
NIM. 01011381419233

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Man Jadda Wa Jadda ”

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh akan mendapatkannya”

(Al-Baqarah:216)

“ Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah ”

(HR. Turmudzi)

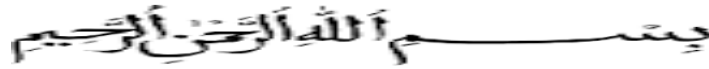
“ Success is walking from failure to failure with no loss of enthusiasm “

(Winston Churchill)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Orang tua**
- **Kakak dan Adik**
- **Orang – orang terdekat**
- **Rekan-Rekan Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, atas diberikannya kekuatan serta limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.”

Penelitian dalam tesis ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penulis berharap dengan adanya tesis ini hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dan sumbangan saran kepada pihak PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang sehingga memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Mempertajam pemahaman konsep teoritis dan materi ilmu pengetahuan, yang telah diperoleh dari Program Studi Manajemen, Fakultas

Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan, khususnya mengenai manajemen.

Penulisan tesis ini bisa diselesaikan dengan baik berkat dorongan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk perbaikannya.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala amal budi serta kebaikan pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, 2020

Ahmad Arkan Zaim Yusri
01011381419233

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur tak lepas penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkah dan karunia-nya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Tidak lupa pula dalam keberhasilan penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, nasihat, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua serta keluarga yang tidak hentinya dalam memberi semangat, motivasi, dan doa. Maka penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat terutama kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Taufiq, S.E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
3. Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran yang bermanfaat, serta memberikan motivasi dan bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran yang bermanfaat, serta memberikan motivasi dan bantuan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Wita farla Wk S.E, M.M selaku Dosen Penguji Komperensif skripsi saya yang bersedia meluangkan waktu untuk datang menguji penulis serta memberikan masukan saran dan kritik yang bermanfaat untuk perbaikan skripsi.
7. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan serta arahan selama menjalani perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjalani perkuliahan.
9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis dalam mengurus segala urusan akademik.
10. Kedua orang tua tercinta dan tersayang kepada mama dan papa (Ratna Djulita dan Djaka Santosa) yang telah memberi doa, dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang, motivasi serta semangat yang tidak pernah habis-habisnya agar mencapai keberhasilan dan tidak lupa kepada adik tercinta (Khalila Nurlita Febiola) yang selalu menghibur, menyemangati dan penghilang rasa lelah penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Seseorang yang selalu menjadi partner spesial dalam segala hal (Try Kurnia Putra) terima kasih telah selalu ada dalam suka dan duka, menemani, membantu

dalam segala hal, memotivasi, memberi saran serta semangat agar terus berusaha untuk mencapai yang diinginkan dan tidak lupa juga dukungan dalam menyelesaikan skripsi, perkuliahan, dan diluar perkuliahan.

12. Sahabat-sahabat yang tersayang Naura Sifani, Oktavia Nur Astri, Dwi Angraini, Widya Astuti, Puspa Andes S, Risa Aprilia Nida, Rinata Amelia, dan Ginda Putra, yang selalu ada dan selalu memberi dukungan serta semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Teman bahkan sahabat selama diperkuliahan mulai dari masuk kuliah sampai saat ini, terutama (Nadya Utami Putri, Jati Lestari, Jocelyn Yael T.S, Rizki Tata Aprilia, dan Widya Lestari) yang setiap hari akan kurindukan kebersamaan, canda tawa, suka dan duka. Terima kasih telah hadir dan memberi warna selama perkuliahan ini, dan terima kasih atas bantuan, motivasi, semangat dan dukungan yang kalian berikan sampai saat ini.
14. Sahabat seperjuangan skripsi penulis Fatimah Zahra, Zhiovira Bella S terima kasih atas kebersamaan selama menjalani skripsi ini, mulai dari bimbingan sama-sama, berjuang bersama-sama, suka dan duka sudah kita lewati. Serta terima kasih telah membantu, memotivasi, selalu ada dan memberi dukungan untuk terus semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya angkatan 2015.

Penulisan ini, penulis menyadari keterbatasan dan kekurangan selama pengerjaan skripsi ini. Penulis telah melakukan dengan maksimal dalam hal penulisan, dan isi skripsi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran

agar dapat memperbaiki pada penelitian selanjutnya. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Palembang, 2020

Ahmad Arkan Zaim Yusri
01011381419233

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 105 orang dimana populasinya adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer dimana data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner yang dibagikan kepada 105 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis linier berganda. Hasil penelitian bahwa 81.2% variabel motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dan ada 18.8% bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis, persepsi, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir

Kata kunci : Motivasi, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, 2019

Ketua,

Anggota,

Drs. Yuliansyah M. Diah M.M
NIP. 195607011985031003

Afriyadi Cahyadi S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen

Isni Andriana S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT
DETERMINANT OF PROFITABILITY IN SECTOR
COMPANIES MINING LISTED ON THE
INDONESIA STOCK EXCHANGE

This study aims to analyze the influence of motivation on employee performance. This study uses a population of 105 people where the population is the employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. This study uses primary data where the primary data obtained by distributing questionnaires distributed to 105 respondents. The method of analysis used in this research is multiple linear analysis. The result showed that 81.2% of motivation influenced employee performance and there were 18.8% for subsequent researchers to examine other variables affecting performance such as ability and skill, background, demographic, perception, attitude, personality, job satisfaction, job stress, leadership, conflict, power, organizational structure, job design, organizational design and career.

Keyword : Motivation, Performance

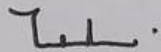
Have agreed to be placed on the abstract sheet

Palembang,

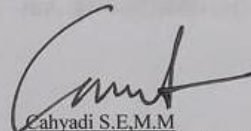
2019

Head of Consultant,

Member,



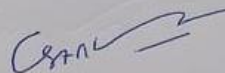
Drs. Yuliansyah M. Diah M.M
NIP. 195607011985031003



Cahyadi S.E.M.M
NIP. 198104022008011013

Acknowledge,

Head of Management Program



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PENYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Ahmad Arkan Zaim Yusri
NIM : 01011381419233
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang.

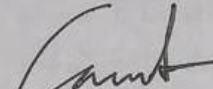
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi
Ketua,

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003



Cahyadi S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Ahmad Arkan Zaim Yusri
	Jenis Kelamin	Laki-Laki
	Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 4 February 1997
Agama	Islam	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Jalan Dwikora 2 No. 2963/ RT 3/RW 13/ Kel Demang Lebar Daun/Kec Ilir Barat 1	
Email	Islamiwijayaarkan@gmail.com	
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)	SD Negeri 01 Luwuk (2008)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Negeri 03 Palembang (2011)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA LTI IGM Palembang (2014)	
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2019)	
Pengalaman Non Formal	Organisasi HMJM	

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRESIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	24
1.2 Perumusan Masalah	24

1.3	Tujuan Penelitian	30
1.4	Manfaat Penelitian.....	30

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1	Landasan Teori	32
	2.1.1 Kinerja	32
	2.1.2 Motivasi Kerja	35
2.2	Kerangka Pemikiran.....	41
2.3.	Hipotesis	42
2.4.	Definisi Operasional Variabel	42
2.5.	Penelitian Terdahulu	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Rancangan Penelitian	45
3.2	Jenis dan Sumber Data	45
	3.2.1 Jenis Data	46
	3.2.2. Sumber Data	47
3.3.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	47
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	48
3.5.	Teknik Analisis Data	49
	3.5.1. Uji Instrumen Penelitian	49
	3.5.2. Uji Validitas	50
3.6.	Analisis Deskriptif Penelitian.....	51
	3.6.1. Profil Responden	51

3.6.2.	Variabel Penelitian	52
3.7.	Uji Hipotesis Variabel Penelitian	53
3.7.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana	53
3.6.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (r ²)	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).....	55
4.1.1	Sejarah Perusahaan	55
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	57
4.1.3	Filosofi Logo	58
4.1.4.	Jenis Layanan	59
4.1.5.	Struktur Organisasi	64
4.2	Profil Data Hasil Penelitian	68
4.2.1	Jenis Kelamin	69
4.2.2.	Usia.....	70
4.2.3	Status Pernikahan	71
4.2.4.	Masa Kerja.....	72
4.2.5.	Pendidikan	72
4.3.	Distribusi Frekuensi.....	73
4.3.1.	Distribusi Frekuensi untuk Variabel Motivasi (X).....	73
4.3.2.	Distribusi Frekuensi untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
4.4.	Uji Instrumen.....	84

4.4.1.	Uji Validitas.....	85
4.4.2.	Uji Reliabilitas.....	85
4.5.	Uji Asumsi Klasik	86
4.5.1.	Uji Normalitas.	86
4.5.2.	Uji Multikolinearitas.....	87
4.6.	Analisis Regresi Linier Sederhana	89
4.7.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (r ²)	90
4.8.	Uji Hipotesis	91
4.9.	Pembahasan	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	93
5.2.	Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja SDM PT. JNE Cabang Palembang Tahun 2016-2018	28
Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. JNE Cabang Palembang Tahun 2016-2018	29
Tabel 2.1. Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	52
Tabel 4.1. Persentase Frekuensi Motivasi (X).....	73
Tabel 4.2. Persentase Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 4.3. Uji Reliabilitas Untuk Variabel X dan Y	85
Tabel 4.4. Uji Normalitas	87
Tabel 4.5. Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.6. Uji Heterokodastisitas	89

Tabel 4.7.	Korelasi dan Koefisien Determinasi	91
Tabel 4.8.	Uji Partial	92

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1. Brand Rating-Logistic Service Industry 2018.....	27
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1. Logo JNE.....	58
Gambar 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Gambar 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	70
Gambar 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Gambar 4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang di perlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM—*Human resource*). SDM merupakan sumber daya yang di gunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan Organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*Idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2008:1).

SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, Mengelola SDM sangatlah penting dimana Pemanfaatan potensi SDM memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisiten, dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka program pemberdayaan SDM menjadi salah satu kegiatan yang dinilai tepat untuk dapat di lakukan baik saat ini maupun dimasa yang akan datang

Pemberdayaan SDM merupakan suatu pendekatan yang dapat mendorong kinerja SDM untuk dapat lebih produktif dalam bekerja. Dalam pencapaian tujuan organisasi SDM dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dalam bentuk pencapaian kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2015 : 05). Kinerja SDM berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap individu merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan

Salah satu cara memberdayakan SDM dalam rangka mendorong kinerja adalah dengan cara memberikan motivasi kepada SDM. SDM dalam hal ini karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja lebih optimal sehingga dengan adanya motivasi tersebut SDM dapat lebih berdaya sehingga mampu menggunakan kemampuannya secara maksimal untuk kepentingan organisasi (Priansa, 2014:199)

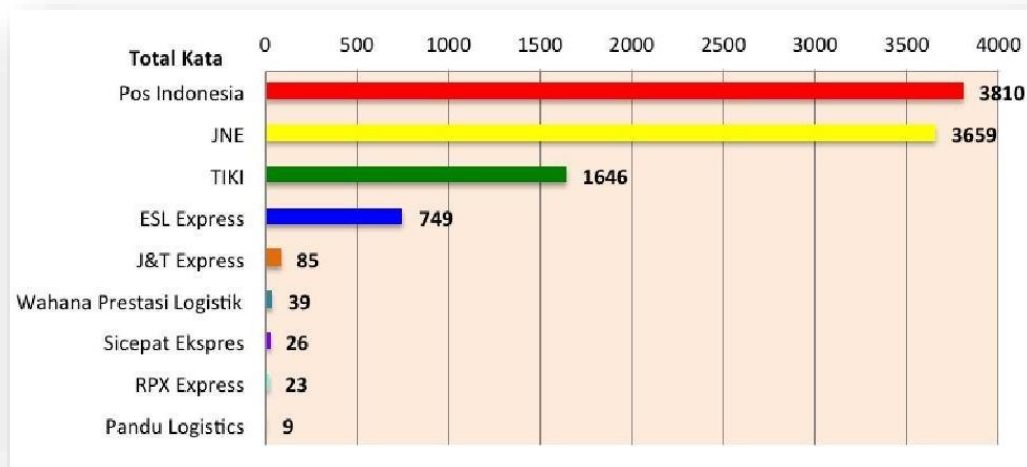
Motivasi banyak diartikan sebagai dorongan atau gerakan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal. Jika dorongannya kuat, kita artikan bahwa seseorang tadi mempunyai motivasi yang tinggi. Namun ketika dorongannya lemah maka kita bisa mengatakan motivasi seseorang tadi untuk melakukan sesuatu rendah. Dalam banyak hal, tidak jarang motivasi diterjemahkan dengan kata “kemauan“. *Willingness of action esp. in behavior*; Kinerja seseorang akan baik jika

kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*) orang tersebut memadai. (Mustofa, 2009).

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2014:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya Dorongan keinginan pada diri seseorang inilah yang akan membuat individu mencurahkan segenap tenaga atau kekuatan dan pemikirannya untuk satu tujuan, yaitu tujuan organisasi Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi melalui sumbangsih kinerja individu terhadap pekerjaannya (Newstrom, 2011:109).

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia. PT. Jalur Nugraha Ekakurir dalam hal ini JNE Cabang Palembang merupakan kantor cabang perwakilan JNE yang ada di kota Palembang. JNE Cabang Palembang menawarkan beberapa produk untuk melakukan jasa pengangkutan serta pengiriman barang sesuai dengan pemilihan layanan yang dilakukan oleh pihak konsumen. Terintegrasi secara online dan dengan pelayanan yang bekerjasama dengan berbagai perusahaan penjualan langsung. JNE Cabang Palembang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat yang menggunakan jasa pengiriman barang JNE

Berikut ini ditampilkan *brand rating* jasa pengiriman barang di Indonesia :



Gambar 1.1. Brand Rating – Logistic Service Industry 2018

Gambar 1.1 diatas dapat dilihat rating jasa pengiriman barang Indonesia selama periode 2018. Berdasarkan data yang ditampilkan tersebut dapat dilihat untuk rating JNE sendiri masih dibawah pos Indonesia dan menduduki peringkat ke-2 sebagai jasa pengiriman barang yang paling diminati oleh masyarakat.

PT. JNE Cabang Palembang dalam menjalankan bisnisnya sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia nya. Meskipun pelayanan jasa semuanya dilakukan secara online, namun peran serta manusia sebagai penggerak teknologi tidak dapat dipisahkan dari tugas – tugas yang ada. Masyarakat sebagai pelanggan selalu menuntut kualitas yang optimal dari pelayanan jasa yang diberikan oleh JNE sebagai perusahaan pengiriman barang. Berikut ini ditampilkan rekapitulasi capaian kinerja SDM JNE Palembang

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Kinerja SDM
JNE Cabang Palembang
Tahun 2016-2018**

Klasifikasi Kinerja		Aspek Penilaian	2016	2017	2018
Interval	Ket				
>75	Baik Sekali	Keuangan	19,50	21,75	19,50
>60-75	Baik	Operasional	20,43	22,98	21,28
>45-60	Cukup	Administratif	9,17	8,75	8,75
>30-45	Kurang	Kinerja Total	49,10	53,48	49,53
<=30	Tidak Baik				

Sumber : PT. JNE Cabang Palembang, 2019

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat kinerja karyawan yang dinilai melalui kinerja organisasi pada aspek-aspek pengelolaan keuangan, operasional, dan administrative. Nilai capaian kinerja diatas terlihat berorientasi pada interval (Cukup) yaitu (>45-60) stagnan selama 3 periode berjalan 2016 – 2018. Sehingga dapat disimpulkan saat ini Kinerja SDM JNE Cabang Palembang perlu untuk ditinjau ulang serta di Evaluasi untuk dikembangkan dimasa yang akan datang

Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi dan perubahan landcape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi superior untuk menunjang kinerja nya. (Priansa, 2014:252). Kompetensi karyawan terbentuk dari sejumlah karakteristik. Salah satunya adalah Motivasi (*Motive*) (Spencer dan Spencer, 1993) dalam (Priansa, 2014:258)

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2014:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan Berkaitan dengan hal tersebut kita dapat

melihat seberapa besar motivasi karyawan melalui absensi yang menggambarkan intensitas, arah maupun ketekunan dari karyawan untuk bekerja.

Berikut ini ditampilkan rekapitulasi absensi karyawan PT. JNE Cabang Palembang

**Tabel. 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. JNE Cabang Palembang
Tahun 2017-2018**

No	2017				2018			
	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Rata - Rata Jumlah Hadir	Persentase (%)	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Rata - Rata Jumlah Hadir	Persentase (%)
1	January	20	18	90,00%	January	20	20	100,00%
2	February	20	18	90,00%	February	20	20	100,00%
3	March	21	19	90,48%	March	20	18	90,00%
4	April	21	20	95,24%	April	18	17	94,44%
5	May	20	20	100,00%	May	20	18	90,00%
6	June	22	20	90,91%	June	15	15	100,00%
7	July	16	16	100,00%	July	21	20	95,24%
8	August	22	22	100,00%	August	22	21	95,45%
9	September	21	21	100,00%	September	19	17	89,47%
10	October	21	20	95,24%	October	22	18	81,82%
11	November	22	21	95,45%	November	22	19	86,36%
12	December	20	20	100,00%	December	18	17	94,44%
Rata - Rata				95,61%	Rata - Rata			93,10%

Sumber : JNE Cabang Palembang, 2019

Melalui data diatas, dapat kita lihat tingkat absensi karyawan JNE Cabang Palembang berkisar pada angka yang cukup tinggi yaitu sebesar (4.39% - 2017) dan naik pada periode berikutnya (6.9% - 2018). Meninjau dari peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Kenaikan jumlah absensi ini selayaknya menjadi bahan evaluasi bagi JNE Cabang Palembang. Absensi dalam perusahaan merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi dan dapat mengganggu rutinitas pekerjaan serta sangat merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam mengenai fenomena yang terjadi pada JNE Cabang Palembang ini. Melalui kajian teoritis serta uraian permasalahan diatas maka judul penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Palembang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada fenomena bisnis yang telah diuraikan diatas, selanjutnya dirumuskan permasalahan penelitian yaitu : Apakah terdapat pengaruh secara partial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis serta memperoleh gambaran yang utuh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Palembang .

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .

2. Selanjutnya hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan dalam hal pengambilan keputusan bagi pihak manajemen JNE Cabang Palembang sehubungan dengan evaluasi kinerja karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Anselm. Strauss, Corbin. Juliet. 2003. *Dasar Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anwar Sutoyo. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson . 2011. *Organizational Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Cooper, D R. And Emory, C W. 1995. *Business Research Methods*. 5th edition, Richard D. Irwin Inc.
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Edisi Indonesia. Jilid Kesatu. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Emron et al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Universitas diponegoro.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Heller, Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley Book.
- John, Soeprihanto. 1998. *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York.

- Muhammad Arif. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Home Industri Batik Tulis Celaket Malang. *Jurnal Valtech* Vol.1 No. 1. Institut Teknologi Nasional Malang.
- Nasrina, Nina A, Akmal & Tamsah. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas PU dan Penataan Ruang di Kabupaten Banten. Dinas PU & Penataan Ruang Kabupaten Banten. *Journal of Management* Vol. 1 No. 2. Juni 2014.
- Newstrom, John W. 2018. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2015). Perilaku Organisasi – *Organizational Behavior*. Edisi ke-16. Person. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. And Timothy A. 2011. *Judge Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Robert, G, Terjemahan Munandar. 1985. *Condition of Learning and Instruction*.
- Rusdi. 2018. Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Catatan Sipil Palembang. *Jurnal Pemerintahan dan Politik Global* Vol 3 No. 3. Sekolah Tinggi Ilmu Negara dan Pemerintahan Anisa Dwi Salfitri Palembang.
- Sani, Achmad dan Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner dan Analisis Data). Malang : UIN Maliki Press. Cetakan Kedua
- Sanusi, Anwar. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sufriadi Simanjuntak dan Suzanna Josephine. 2017. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor. *Fundamental Management Journal* ISSN : 2540-9816 (print) 2540-9220 (online) Vol. 2 No. 2. Universitas Kristen Indonesia Jakarta.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. Kepemimpinan Manajer. Jakarta: Rajawali Pers
- Sujarweni. V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Supriyadi. 2014. Statistik. Jakarta : Salemba Medika.
- Veithzal Rivai Dan Eva J. Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai et al. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1994. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Wibowo, 2015. Perilaku Organisasi., Edisi Kedua, Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winkel,WS. 2004. Psikologi Pengajaran. Jakarta: Grasindo.
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Assalammu'alaikum wr.wb

Saya adalah Mahasiswa Universitas Sriwijaya Program studi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan Judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang" sebagai syarat penyelesaian tugas akhir. Mohon kiranya kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk dapat mengisi kuesioner dibawah ini. Adapaun identitas dan jawaban akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk penelitian ini. Terima kasih saya sampaikan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktunya mengisi kuesiner ini. Mohon maaf apabila terdapat pertanyaan yang kurang berkenan,

Wassalammu'alaikum wr.wb

Ahmad Arkan Zaim Yusri
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya

Data Responden:

1. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita (lingkari pilihan Anda)
2. Pendidikan terakhir :
3. Usia(*lingkari kode pilihan anda*):
 1. Di bawah 25 tahun
 2. 25 – 30 tahun
 3. 35 – 40 tahun
 4. 45 – 50 tahun
 5. Di atas 50 tahun
4. Bekerja pada bagian :
5. Status pegawai : 1. Karyawan Tetap 2. Tenaga Kontrak (lingkari pilihan Anda)

6. Lama bekerja.....(tahun)

Berilah jawaban pada pertanyaan pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda (√) atau tanda (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan pada apa yang anda rasakan sebagai pegawai.

Berikan pendapat anda sesuai kriteria sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

MOTIVASI

Pernyataan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
		Persentase (%)				
Kebutuhan Fisiologis						
1	Gaji yang diterima dapat mencukupi sandang keluarga					
2	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan Kesehatan					
3	Merasa nyaman dengan lingkungan kerja					
Kebutuhan Rasa Aman						
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
Kebutuhan Sosial						
5	Bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja					
6	Ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan diluar perusahaan					
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
Kebutuhan Harga Diri dan Pengakuan						
8	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					

9	Merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal-hal positif yang dilakukan dalam lingkungan kerja					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
10	Selalu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
11	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju					
12	Perusahaan memberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan.					

KEPUASAN KERJA

Pernyataan		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
		Persentase (%)				
Target						
1	Fokus pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan realistis					
3	Memenuhi capaian kuantitas pekerjaan					
4	Atasan puas atas kuantitas yang dihasilkan					
Kualitas						
5	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan					
6	Anggota memiliki komitmen terhadap kualitas					
7	Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas					
8	Atasan puas atas kualitas kerja yang diberikan					
Waktu						
5	Pekerjaan Selesai tepat waktu					
6	Atasan puas atas waktu penyelesaian tugas					
7	Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu					

Taat Asas						
8	Peraturan dan asas perusahaan dilaksanakan dengan cara yang benar					
9	Transfaran dan dapat dipertanggung jawabkan Sesuai aturan					

---- Terima kasih ----

LAMPIRAN II

UJI RELIABILITAS UNTUK VARIABEL X DAN Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	77.03	42.44	.698	.778
Kinerja Karyawan	70.55	56.52	.698	.701

UJI NORMALITAS

Unstandardized Residual		
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83919334
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.227
	Negative	-.027
Kolmogorov-Smirnov Z		.527
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223

UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	TOL	VIF	
Motivasi	0.423	1.012	Tidak terjadi multikolinieritas

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1	(Constant)	7.787	2.244		3.316	.000		
	Motivasi	.423	.103	.252	2.508	.002	.423	1.012

RELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.812	.814	1.653
a. Predictors: (Constant), Motivasi				