

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR JNE EXPRESS KARAWANG

Andini<sup>1</sup>, Puji Isyanto<sup>2</sup>, Dini Yani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

Corresponding Author: [mn20.andini@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.andini@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>

### Article History

Received : 16-06-2023

Revised : 26-06-2023

Accepted : 03-07-2023

**Kata Kunci: JNE EXPRESS; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja**

**Keywords: Employee Performance; JNE EXPRESS; Work Motivation**

### ABSTRAK

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor JNE Express Karawang. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan besarnya sampel sebanyak 57 responden. Hasil tanggapan responden yang menyatakan karyawan setuju bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan telah memberikan hasil yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

### ABSTRACT

*Good employee performance will directly affect company performance. Human resources as actors who play an active role in driving the organization in achieving its goals. The purpose of this study was to examine the effect of work motivation on employee performance at the JNE Express Karawang Office. Sampling using simple random sampling and a sample size of 57 respondents. The results of the respondents' responses stated that employees agreed that the performance that had been produced by employees had given good results while doing the job. Employees can also complete the tasks assigned properly and can be completed on time.*

### PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu dengan kemajuan teknologi yang semakin maju dan berkembang. Hampir setiap orang melakukan kegiatan melalui internet. Penggunaan internet pun semakin sering digunakan semenjak terjadinya pandemi Covid-19 pada awal tahun 2020 lalu, yang membuat kita semua lebih banyak mengakses informasi dan mengontrol pekerjaan dari rumah. Termasuk dalam proses jual beli atau belanja daring. Seperti yang kita ketahui belanja daring merupakan proses pembelian produk secara *online*, yang tentunya membuat kita tidak harus pergi keluar rumah untuk bertransaksi. Oleh sebab itu, dalam belanja daring terdapat metode pengiriman barang oleh seorang kurir. Dalam metode pengiriman tersebut seorang kurir harus mempunyai kualitas kerja yang baik (Wilis & Andini, 2023).

Menurut Kasino & Indrayanti (2020) jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan dapat berupa dengan memberikan suatu penghargaan, serta keamanan kerja dan kerja sama (sosial) sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Menurut Tandayu, dkk (2021) motivasi kerja artinya mampu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (*intangibile*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan.

Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia (Cadsby & Song, 2019). Kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Untuk mendefinisikan harapan yang berbeda untuk suatu pekerjaan yang berbeda juga, sesuai dengan objek kegiatan perusahaan (Baik & Kim, 2019).

Tujuan untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci pada para pembaca mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai dari Kantor JNE Express Karawang agar dapat dipahami lebih lanjut.

Variabel penelitian memiliki definisi sebagai sebuah nilai, sifat maupun atribut individu, objek maupun kegiatan yang memiliki suatu variasi yang dipilih peneliti guna diteliti lantas disimpulkan. Penelitian ini memakai variabel independen serta dependen, yang akan dijelaskan seperti di bawah ini:

Variabel Bebas atau Variabel Independen (X) menjelaskan jika Variabel bebas ialah variabel yang memberi pengaruh atau munculnya perubahan pada variabel dependen atau terikat disebabkan oleh variabel ini. Motivasi Kerja yang menjadi X adalah variabel bebas pada studi peneliti.

Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y) menjelaskan jika Variabel Dependen disebut juga Variabel Terikat merupakan variabel yang mendapat pengaruh sebab keberadaan variabel bebas. Kinerja karyawan adalah variabel dependen pada studi ini (Y).

**Tabel 1.** Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel
1.	Motivasi kerja (X)	Suatu aktivitas yang menghadirkan semangat atau dorongan yang sifatnya internal juga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik</li> <li>2. Kebutuhan keamanan</li> <li>3. Kebutuhan relasi sosial</li> <li>4. Kebutuhan egoistik</li> </ol>

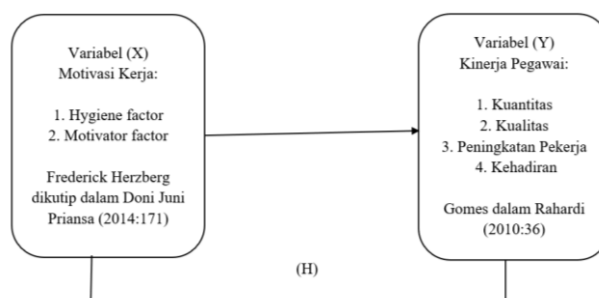
		eksternal serta punya tujuan supaya kebutuhan kerja yang diharapkan tercapai.	5. Kebutuhan aktualisasi diri Nitisusastro (2013:46)
2.	Kinerja pegawai (Y)	Perilaku yang diperlihatkan sebagai hasil yang didapat karyawan selaras dengan peran yang ia jalankan dalam perusahaan tersebut.	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Patuh asas Edison, dkk (2016:195)

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu: Kualitas pelayanan sebagai variabel bebas yaitu variabel independen (X) Kualitas pelayanan (X) artinya perbandingan antara persepsi konsumen atas pelayanan yang mereka dapatkan dengan layanan yang sesungguhnya, yang mereka harapkan dan inginkan.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: 1) Kebutuhan fisik, Pemberian bonus, Uang makan, Uang *transport*, Fasilitas perumahan. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Tunjangan kesehatan, Asuransi kecelakaan, Perlengkapan keselamatan kerja. 3) Kebutuhan sosial, Teman, Interaksi. 4) Kebutuhan akan penghargaan, Penghargaan diri, Pengakuan akan prestasi. 5) Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

Target, adalah ukuran atas pemenuhan besaran dana yang dihasilkan, pekerjaan, serta jumlah barang. Kualitas, loyalitas kerja dipertahankan dengan kekuatan kualitas yang dihasilkan. Hal ini menyebabkan kualitas menjadi indikator penting. Waktu penyelesaian, keselarasan waktu penyelesaian pekerjaan target. Patuh asas, kesadaran guna mengerjakan tugas dan tanggungjawab sesuai asas yang berlaku.

**Kerangka Pikir Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

Keterangan:

X : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Pegawai

H : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor JNE Express Karawang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor JNE Express Karawang.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respons terhadap pertanyaan (Azwar, 2019). Sedangkan skala yang digunakan adalah skala Likert, yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu dengan gradasi jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2018). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan nilai 5-1. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah Karyawan Kantor JNE Express Karawang sebanyak 57 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor JNE Express Karawang.

Lokasi dan objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah karyawan kabupaten karawang yang menggunakan platform aplikasi *shopee* dalam berbelanja. Objek penelitian ini adalah pada salah satu cabang perusahaan ekspedisi terkenal di Indonesia yaitu Kantor JNE Express di Kabupaten Karawang. Lokasi penelitian dilakukan pada kantor JNE yang terletak di Kabupaten Karawang yaitu Kantor JNE Purwasari. Lokasi cabang JNE Express Jl. Jend. Ahmad Yani, Purwasari, Kec. Purwasari, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 09 hingga 14 April 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 57 orang yaitu karyawan Kantor JNE Express Karawang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Stratified Random Sampling* (pengambilan sampel *random* distratifikasi). Jumlah karyawan tetap sebanyak 57 orang. Untuk menentukan jumlah responden, maka digunakan *Stratified Random Sampling*, pengambilan sampel menggunakan metode tersebut dikarenakan mengambil responden

berdasarkan kemudahan yang diperoleh dalam pengambilan sampel responden. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Sugiono, 2010), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Dari jumlah populasi yang ada, dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 5%, maka dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 57 atau 100 responden. Pengambilan jumlah sampel 100 dikarenakan untuk mengantisipasi responden yang tidak mengembalikan kuesioner.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2014:82). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *simple random sampling*, yaitu teknik sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014:82).

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disediakan untuk menjawab pertanyaan secara tertulis oleh responden. Kuisisioner berisi pertanyaan, setiap pertanyaan dibuka peluang kemungkinan 19 jawaban. Dari 19 jawaban tersebut, responden diharapkan memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan dirinya. Dengan menggunakan skala Linkert (Sugiyono, 2010) masing-masing jawaban mempunyai nilai skor, dimana 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Perusahaan, Profil Responden

Sejarah Berdirinya Perusahaan Jasa Pengiriman J&T Express Pergeseran jual beli dari sistem tradisional ke sistem digital melalui media internet memang sudah tidak dapat dipungkiri. Peristiwa tersebut menjadikan kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman sangat tinggi. Adanya peluang tersebut, maka J&T Express hadir sebagai perusahaan jasa pengiriman dengan menawarkan keunggulan dan inovasi baru. Perusahaan penyedia jasa pengiriman atau ekspedisi J&T Express berdiri pada tanggal 20 Agustus 2015. Pada tanggal tersebut secara resmi PT Global Jet Express didirikan sekaligus meresmikan kantor pusatnya di Pluit, Jakarta Utara. Peresmian tersebut turut dihadiri oleh *founder* sekaligus CEO pertama J&T, Jet Lee. Selain itu juga ada tokoh berpengaruh lainnya yang berperan menjadi tangan kanan langsung dari CEO yaitu Robin Lo. Berkat dedikasi Robin yang luar biasa, dalam waktu singkat J&T Express mampu dikenal masyarakat luas dan menjadi penantang baru bagi

perusahaan ekspedisi yang sudah eksis puluhan tahun. J&T Express Blitar berdiri mengikuti pendirian perusahaan J&T Express yang ada di pusat. J&T Express Blitar berlokasi di Jl. Bali No. 261, Karangtengah, Kec. Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137. Dengan berdirinya J&T Express di Blitar, semakin memudahkan masyarakat untuk melakukan aktivitas pasar digital yang lebih efektif dan efisien. Pengenalan perusahaan J&T Express kepada masyarakat Blitar tidak begitu sulit, dikarenakan inovasi dan tawaran yang diberikan lain dengan ekspedisi lainnya. Datang sebagai perusahaan baru di Indonesia, yang berdiri sekitar 6 tahun yang lalu. J&T Express siap melayani pengiriman paket ke seluruh Indonesia. Dengan berbagai keunggulan yang dimiliki J&T Express mampu bersaing dan bahkan mampu meraih penghargaan bergengsi. Raihan tersebut dapat diwujudkan berkat kerjasama tim yang bekerja dalam perusahaan J&T Express, baik dari manajer regional, supervisor, admin, dan sprinter. Berkat dedikasi mereka, J&T Express mampu bersaing melawan kompetitor ekspedisi lama maupun baru, dan masih berdiri hingga sekarang. Perusahaan J&T Express berkomitmen untuk memanfaatkan sistem IT yang canggih untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas bagi pelanggan melalui operasional 365 hari tanpa libur, 24 jam layanan keluhan pelanggan, sistem pantauan real time dan sistem klaim yang cepat. Cakupan layanannya di seluruh Indonesia, dimana hampir terdapat 100 pusat pendistribusian paket dengan peralatan yang profesional. Perusahaan J&T Express juga menjadi brand pertama Indonesia yang fokus pada bisnis online dengan meluncurkan slogan '*Express Your Online Bussiness*'. Hal yang paling mengesankan yaitu Perusahaan J&T Express pernah meraih penghargaan Go Asean Champion 2019 dan berhasil ekspansi ke 4 negara asia tenggara lainnya yaitu Filipina, Thailand, Singapura, dan Kamboja. Mitra atau hubungan kerja Perusahaan J&T Express juga berbagai macam perusahaan, diantaranya ada ; Shoopee, OPPO, Tokopedia, Bukalapak, Titipaja, Shipper, dan masih banyak lagi perusahaan yang membangun mitra dengan J&T Express.

### **Pengertian Motivasi dan Kinerja**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan pada diri seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Sedangkan kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan.

### **Hasil Kuisisioner dan Analisis Deskriptif Dengan Rentang Skala**

#### **Identifikasi Responden**

Pada analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor JNE Express Karawang. Data-data yang dianalisis

diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada Kantor JNE Express Karawang. Sebelum melakukan analisis pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai jenis kelamin dan umur yang menjadi responden dalam penelitian ini.

### Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Kantor JNE Express Karawang, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	10	17,5
2	Perempuan	47	82,5
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengisian data dilakukan oleh masyarakat umum

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui dari 57 orang responden pada Kantor JNE Express Karawang, responden terbanyak berjenis kelamin perempuan.

### Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja, semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin di pengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lainnya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan umur:

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur	Jumlah	Presentase
1	15-20	26	45,9
2	21-29	30	52,8
3	30-39	1	1,8
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengisian data dilakukan oleh masyarakat umum

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa dari 57 orang responden pada Kantor JNE Express Karawang yang berumur antara 15-20 tahun sebanyak 26 orang atau 45,9%, responden yang berumur antara 21-29 tahun sebanyak 30 orang atau 52,8%, dan responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 1 orang atau 1,8%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berumur 21-29 tahun sebanyak 30 orang atau 52,8% yang merupakan usia yang produktif yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan dapat melayani masyarakat dengan baik.

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila  $r =$  positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada pegawai dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji *try out* kepada 57 orang responden dengan memberikan 19 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya.

### Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor JNE Express Karawang

Dalam pengumpulan data pengamatan kali ini menggunakan metode pengumpulan data secara tertutup pada katagori umum melalui *link Google Form* sejak tanggal 07-08 April 2023. Berikut merupakan hasil dari pengamatan pada beberapa responden, yaitu:

**Tabel 4.** Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai kinerja pegawai pada Kantor JNE Express Karawang

NO	INDIKATOR	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	R	TS	STS	
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	13	30	13	1	-	226



2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	10	35	9	2	1	222
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	25	28	3	1	-	248
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	19	36	1	1	-	244
5.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	22	29	5	1	-	243
6.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	21	30	3	2	1	239
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	16	29	8	3	1	227
8.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	20	31	5	1	-	241
9.	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja	14	32	11	-	-	231
10.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	23	32	1	-	1	247
<b>Total Skor</b>							<b>2368</b>

Sumber: Pengisian data dilakukan oleh masyarakat umum

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kinerja pegawai pada Kantor JNE Express Karawang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2368. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 57 = 2850$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 57 = 570$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Score Tertinggi} - \text{Score Terendah}}{\text{Score}} = \frac{2850 - 570}{5} = \frac{2280}{5} = 456$$

Data yang tercantum di atas merupakan data yang diperoleh dengan melakukan survei terhadap beberapa responden dalam kategori umum melalui *google form* mulai dari tanggal 07-08 April 2023. Berdasarkan data tersebut, diperoleh total keseluruhan persentase sebesar 24,07% dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang sebagai sampel pada semua indikator kinerja pegawai.

$$\text{Presentase} = \frac{570 (\text{Jumlah Score})}{2368 (\text{Total Score})} \times 100\% = 24,07\%$$

Mengenai pemahaman akan makna kinerja pegawai dikalangan ini juga lebih merujuk kepada sikap yang diberikan seseorang atau sekelompok orang sebagai usahanya dalam upaya menjaga keutuhan serta pertahanan kinerja tersebut, dengan pemahaman pada umumnya, dengan landasan kinerja pegawai yang begitu tinggi.

### Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kantor JNE Express Karawang

Dalam pengumpulan data pengamatan kali ini menggunakan metode pengumpulan data secara tertutup pada katagori umum melalui *link Google Form* sejak tanggal 07-08 April 2023. Berikut merupakan hasil dari pengamatan pada beberapa responden, yaitu:

**Tabel 5.** Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pengaruh motivasi kerja pada Kantor JNE Express Karawang

NO	INDIKATOR	Klasifikasi Jawaban				Total Skor
		STS	TS	S	SS	
1.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	-	1	37	19	189
2.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.	1	2	27	27	194
3.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	1	-	30	26	195
4.	Saya merasa senang menerima	2	13	33	9	163

	tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
5.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi	1	3	33	20	186
6.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	2	3	36	26	220
7.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	3	9	37	8	164
8.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	-	3	28	26	194
9.	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan	1	3	23	30	196
<b>Total Skor</b>						<b>1701</b>

Sumber: Pengisian data dilakukan oleh masyarakat umum

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi mengenai variabel pengaruh motivasi kerja pada Kantor JNE Express Karawang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1701. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 57 = 2565$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 57 = 513$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Score Tertinggi} - \text{Score Terendah}}{\text{Score}} = \frac{2565 - 513}{5} = \frac{2052}{5} = 410,4$$

Data yang tercantum di atas merupakan data yang diperoleh dengan melakukan survei terhadap beberapa responden dalam kategori umum. Berdasarkan data tersebut, diperoleh total keseluruhan persentase sebesar 30,39% dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang sebagai sampel pada semua indikator motivasi kerja.

$$\text{Presentase} = \frac{513 (\text{Jumlah Score})}{1701 (\text{Total Score})} \times 100\% = 30,39\%$$

Mengenai pemahaman akan makna motivasi kerja dikalangan ini juga lebih merujuk kepada sikap yang diberikan seseorang atau sekelompok orang sebagai usahanya dalam upaya

menjaga keutuhan serta pertahanan kinerja tersebut, dengan pemahaman pada umumnya, dengan landasan pengaruh motivasi kerja yang begitu tinggi.

Dari tabel 4 dan tabel 5 di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor JNE Express Karawang berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan sudah baik, hal ini dibuktikan dengan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

### Statistik deskriptif menggunakan rentang skala

Analisis statistik deskriptif menggunakan rentang skala untuk Skala Likert menggunakan rumus:

$$RS = n \frac{(\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah})}{m}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas diketahui bahwa rentang skala adalah 3 sehingga perhitungan kategorinya adalah skor terendah  $1 + 1,33 = 2,33$ , sedangkan  $2,34 + 1,33 = 3,67$  adalah skor sedang, dan  $3,68 + 1,33 = 5,01 / 5,00$  adalah skor tertinggi.

**Tabel 6.** Rentang Skala

Variabel	Rentang skala		
	1 – 2,33	2,34 – 3,67	3,68 – 5,00
Motivsi Kerja	Rendah	Sedang	Tinggi
Kinerja Pegawai	Rendah	Sedang	Tinggi

Kemudian setelah itu untuk melakukan identifikasi layanan pada Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor JNE Express Karawang menggunakan penjabaran deskriptif kualitatif menggunakan rentang skala dan analisisnya.

### Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pernyataan hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,230. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki tujuan dalam bekerja sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, karyawan termotivasi dalam bekerja lebih giat karena adanya keluarga. Kemudian memiliki pemimpin yang bijaksana, mengayomi dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa kinerja karyawan pada Kantor JNE Express Karawang berada pada kategori sangat baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan karyawan setuju bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan telah memberikan hasil yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan Kantor JNE Express Karawang baik dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. JNE Express Karawang. Tuntutan pekerjaan yang berarti untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan apa yang perlu diperhatikan masalah waktu. Untuk itu penempatan harus berdasarkan *job discription* dan *job specification*.

### Saran

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNT Express karawang. Kantor JNT Express karawang diharapkan mampu memperhatikan dan mendorong motivasi sehingga mampu atau dapat mendorong kinerja karyawan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barima, H. ((2021)). Arofah, A. A. . *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal*. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48-55.
- Blitar. (2021). Diambil kembali dari HASIL PENELITIAN (Profil Objek Penelitian) : <http://repo.uinsatu.ac.id/21884/7/BAB%20IV.pdf> diakses pada tanggal 03 Juni 2023.
- Hasanah, M. ((2023)). Miftahul. . *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JNE EXPRESS JALUR NUGRAHA EKAKURIR CABANG UTAMA MALANG*.
- Prabowo, R. ((2022)). Setyawan, A. A. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Cabang JNE Banjarnegara dan Purbalingga)*.
- Savira, S. ((2021).). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan JNT Express (Doctoral dissertation, STIE YKPN)*.