

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMPEH KARYA LESTARI DI DESA SAKEAN
KECAMATAN KUMPEH ULU KABUPATEN MUARO JAMBI**

SKRIPSI



PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

FAKULTAS PERTANIAN

UNIVERSITAS BATANGHARI

2019

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMPEH KARYA LESTARI DI DESA SAKEAN
KECAMATAN KUMPEH ULU KABUPATEN MUARO JAMBI**

SKRIPSI

OLEH:

ILVAN AGANDHITRA

1400854201032

**Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Pertanian Universitas Batanghari**

Mengetahui :

Ketua Program Studi Agribisnis,

Rizki Gemala Busyra, SP, M.Si

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I,

Asmaida, S.Pi, M.Si

Menyetujui :

Dosen Pembimbing II,

Hj. Wiwin Alawiyah, S.Sos., MM

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Pertanian Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Senin

Tanggal : 11 Februari 2019

Jam : 09.30

Tempat : Ruang Ujian Fakultas Pertanian Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Asmaida, S.Pi., M.Si	Ketua	1
2	Hj. Wiwin Alawiyah, S.Sos., MM	Sekretaris	2
3	Rizki Gemala Busyra, SP., M.Si	Anggota	3
4	Mulyani, SP., M.Si	Anggota	4
5	Siti Abir Wulandari, S.TP., M.Si	Anggota	5

Jambi, Februari 2019

Ketua Tim Penguji

Asmaida, S.Pi., M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang tiada henti-hentinya memberi hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Asmaida S.Pi., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Wiwin Alawiyah, S.Sos., MM selaku dosen pembimbing II, yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terimakasih juga saya sampaikan kepada bapak dan ibu dosen serta teman-teman atas dukungan dan bantuan hingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan kekeliruan, karenanya sumbangan saran dan pemikiran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk perbaikan selanjutnya.

Semoga skripsi ini dapat menjadi salah satu sumber informasi dan pengetahuan serta manfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Jambi, Februari 2019

Penulis

INTISARI

Ilvan Agandhitra (NIM 1400854201032) “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi” dibimbing oleh Asmaida selaku dosen pembimbing I dan Wiwin Alawiyah selaku pembimbing II. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran kegiatan operasional PT. Kumpeh Karya Lestari, mendeskripsikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

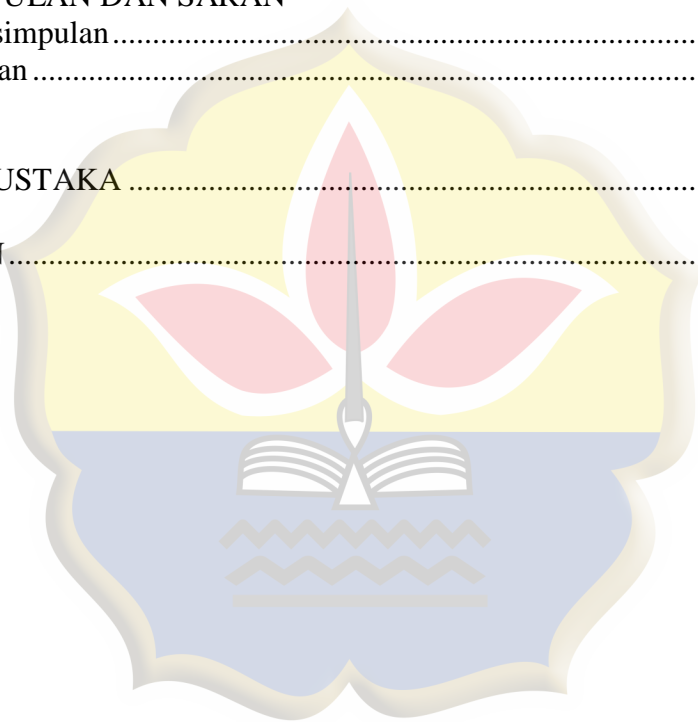
Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 Orang. Data yang diperoleh di lapangan dianalisis secara deskriptif yang digunakan untuk mengetahui gambaran Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kumpeh Karya Lestari Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Kemudian untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kumpeh Karya Lestari dianalisis menggunakan Uji *Chi-Square*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1). Motivasi kerja karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari adalah Motivasi berkategori tinggi dalam hal memperoleh kompensasi, mendapatkan pujian, kesempatan promosi jabatan, tetap bekerja di perusahaan, tanggung jawab sebagai karyawan, pengalaman di perusahaan, SOP, melebihi target perusahaan, bekerja bukan karena di suruh atasan. 2). Kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari berkategori, positif dalam hal melebihi target perusahaan, datang tepat waktu, melakukan perintah, bersemangat melakukan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, SOP, melakukan pekerjaan dengan baik, menerima resiko baik buruknya hasil pekerjaan, teliti melakukan pekerjaan. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. dengan tingkat keeratan hubungan kuat.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, PT. Kumpeh Karya Lestari Uji *Chi-Square*

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
KATA PENGANTAR	i
INTISARI	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat dan kegunaan Penelitian.....	4
II. TINJUAN PUSTAKA	
2.1. Konsepsi Pemikiran Teoritis	5
2.1.1. Konsep Motivasi	5
2.1.2. Konsep Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3. Konsep uji Chi-Square	9
2.2. Penelitian Terdahulu	12
2.3. Kerangka Pemikiran Operasional.....	14
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	16
3.2. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data	16
3.3. Metode Penarikan Sampel.....	17
3.4. Metode Analisis Data	18
3.5. Konsepsi dan Pengukuran Variabel.....	20
IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	
4.1. Letak Geografis	22
4.2. Keadaan Penduduk	22
4.3. Pendidikan	23
4.4. Mata Pencarian Penduduk	24
4.5. Sarana Sosial.....	25
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Orang	26
5.1.1 Umur Responden	26
5.1.2 Jumlah Anggota Keluarga Responden	27
5.1.3 Pendidikan Responden	28

5.1.4 Lama Bekerja.....	29
5.2. Gambaran Oprasional PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Dalam Pengolahan Kayu Menjadi Kayu Lapis	30
5.3. Gambaran Motivasi Kerja Responden Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	35
5.4. Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	36
5.5. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.....	37
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	40
6.2. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	44



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Jumlah Karyawan Dan Produksi Plywood di PT. Kumpeh Karya Lestari Tahun 2018.	2
2.	Kontingensi Chi Kuadrat (2x2).....	11
3.	Metode Uji Chi-Square dengan kontingensi (C) 2x2	19
4.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan Desa Sakean	23
5.	Mata Pencarian Penduduk Desa Sakean.....	24
6.	Sarana Sosial di Daerah Penelitian	25
7.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur di PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	26
8.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga Pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	28
9.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	29
10.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	30
11.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	36
12.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	37
13.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	38

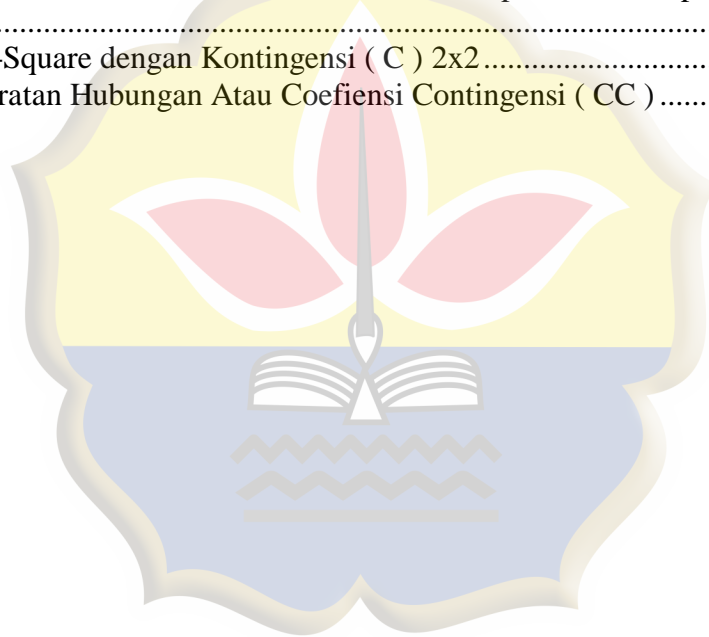
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Oprasional	15
2.	Struktur Organisasi PT Kumpeh Karya Lestari	31



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner	44
2.	Identitas Responden di PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	51
3.	Motivasi Kerja Karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	52
4.	Kinerja Karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	53
5.	Hubungan Motivasi Kerja dan Kategori Kinerja Karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi	54
6.	Uji Chi-Square dengan Kontingensi (C) 2x2	55
7.	Uji Keeratan Hubungan Atau Coefiensi Contingensi (CC)	56



I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, di karena kan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik (Ira Rahmadita, 2013) .

Pada dasarnya penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor pendukung yang dapat menentukan hasil kerja yaitu terkait dengan kondisi atau lingkungan kerja yang mampu mendukung segala aktivitas perusahaan. Pihak manajemen mempunyai kaitan yang erat dengan upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sumber daya perusahaan, sebab keberhasilan manajemen dalam menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada pengetahuan pimpinan atau pihak manajemen yang salah satunya yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja tersebut mencakup mengenai lokasi luar gedung sampai jumlah pencahayaan dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Munandar, 2001:134).

PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi adalah salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis. PT Kumpeh Karya Lestari sudah berdiri dari tahun 1996 dan memproduksi kayu lapis dengan 3 type yaitu type UT, Reject, dan Afkir. PT Kumpeh Karya Lestari sendiri mempunyai karyawan kurang lebih seratus karyawan yang bekerja diberbagai bidang mulai dari bekerja di rotari, glue, hot press, cool press, boiler, pengampalasan dan packing. Banyaknya karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut tentunya akan sangat berpengaruh kepada produksi yang akan dihasilkan oleh perusahaan jika dibarengi dengan pengalokasian tenaga kerja yang efektif dan terorganisir. Adapun jumlah karyawan dan jumlah produksi pada PT. Kumpeh Karya Lestari dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Dan Produksi Kayu lapis di PT. Kumpeh Karya Lestari Tahun 2018.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Produksi (m^3)
1	Maret	110	171,0395
2	April	109	204,9098
3	Mei	101	272,0628
4	Juni	104	170,0214
6	Juli	106	386,7729
7	Agustus	105	471,7752

Sumber : PT. Kumpeh Karya Lestari, Tahun 2018.

Pada Tabel diatas produksi perusahaan tentu dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang tinggi atau rendah. Biasanya semakin tinggi motivasi karyawan maka akan berdampak positif terhadap berjalannya kegiatan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (*output*) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. Output yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun. Naik turunnya produksi dari

perusahaan tersebut tentu ada dipengaruhi beberapa faktor, yang salah satunya kinerja karyawan yang maksimal atau tidak, dan tentunya maksimal atau tidaknya kinerja karyawan tersebut pasti dipengaruhi oleh motivasi-motivasi dari dalam diri para karyawan.

Pada uraian tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan tersebut untuk itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan pernyataan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran operasional PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi?

4. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Mendeskripsikan kegiatan operasional di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis.
2. Mendeskripsikan gambaran motivasi kerja karyawan dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.
3. Mendeskripsikan gambaran kinerja karyawan dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.
4. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.

1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai bahan informasi, bagi peneliti dalam mengembangkan informasi sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan pemerintah dan instansi terkait dalam membuat kebijakan-kebijakan agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.1.1. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Berdasarkan pada kata dasarnya motif, motivasi yang ada pada seseorang merupakan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya (Hasibuan, 2010:92). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi mewakili proses – proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan - kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Winardi, 2011:81).

Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (kognisi), karsa (konasi), dan rasa (emosi) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan terhadap motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan. Uno, (2003:15) juga

mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan adalah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dan diri seorang pada waktu yang berlainan (Siagian, 2004:137).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, artinya seseorang melakukan sesuatu karena seseorang ingin melakukannya, hal ini disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi juga dapat berasal dari luar diri seseorang, disebut dengan motivasi ekstrinsik (Leavitt, 1978). Motivasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan, oleh karenanya seseorang akan termotivasi atau mengarahkan seluruh kemampuannya untuk memuaskan berbagai kebutuhannya (Siagian,2004).

Berikut teori - teori motivasi menurut beberapa para ahli manajemen sumber daya manusia diantaranya :

a. Teori Motivasi Kebutuhan dari Maslow

Lebih lanjut Maslow dalam Siagian, (2004:146-158) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang ditunjukkan dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari

tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Adapun hirarki kebutuhan berjenjang menurut Maslow sebagai berikut :

1. *Physiology Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), adalah kebutuhan yang paling utama yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari penyakit. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi maka manusia tidak akan tenang dan manusia akan berusaha untuk memenuhinya.
2. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman jiwa dan harta, baik di lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerja. Merupakan tangga kedua dalam susunan kebutuhan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan akan perasaan untuk diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan tempat kerja; kebutuhan akan dihormati; kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan ikut serta.
4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri atau penghargaan prestise dari orang lain.
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu realisasi lengkap potensi seorang secara penuh. Untuk pemenuhan kebutuhan ini biasanya seorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.1.2. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan kinerja. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: ”ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999:2) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2003:142) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Sementara Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

2.1.3 Konsep Uji Chi-Square

Uji Chi-Square atau Kai-kuadrat digunakan untuk melihat ketergantungan antara variabel berskala nominal. Prosedur Uji Chi-Square menabulasi satu atau variabel ke dalam kategori-kategori dan menghitung angka statistik Chi-Square. Untuk satu variabel dikenal sebagai uji keselarasan atau Goodness of fit test yang berfungsi untuk membandingkan frekuensi yang diamati (f_o) dengan frekuensi yang diharapkan (f_e). Jika terdiri dari 2 variabel dikenal sebagai Uji independent yang berfungsi untuk hubungan dua variabel. Seperti sifatnya, prosedur Uji Chi-Square dikelompokkan kedalam statistic uji non parametrik. Semua variabel yang akan di analisis harus bersifat numerik kategorikal atau nominal dan dapat juga berskala ordinal. Prosedur ini didasarkan pada asumsi bahwa uji nonparametric tidak membutuhkan asumsi bentuk distribusi yang mendasarinya. Data

diasumsikan berasal dari sampel acak. Frekuensi yang diharapkan (f_e) untuk masing-masing kategori harus setidaknya :

Tidak boleh lebih dari dua puluh (20%) dari kategori mempunyai frekuensi yang diharapkan kurang dari 5, (Husanin Usman, 2008).

Formulasi uji Chi-Square :

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Dimana : X^2 = Chi Square
Fo = frekuensi yang diobservasi (diperoleh)
Fh = frekuensi yang diharapkan

Sedangkan Menurut Sudjana (2002) Chi-Square disebut juga dengan Kai Kuadrat. Chi Square adalah salah satu jenis uji komparatif non parametrik yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal. (Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji chi square dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah). Uji chi square merupakan uji non parametrik yang paling banyak digunakan. Namun perlu diketahui syarat-syarat uji ini adalah: frekuensi responden atau sampel yang digunakan besar, sebab ada beberapa syarat di mana chi square dapat digunakan yaitu:

1. Tidak ada cell dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* (F_0) sebesar 0 (Nol).
2. Apabila bentuk tabel kontingensi 2 X 2, maka tidak boleh ada 1 cell saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* ("Fh") kurang dari 5.
3. Apabila bentuk tabel lebih dari 2 x 2, misal 2 x 3, maka jumlah cell dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%.

Rumus chi-square sebenarnya tidak hanya ada satu. Apabila tabel kontingensi bentuk 2x2, maka rumus yang digunakan adalah “koreksi yates”.

$$\text{Formulasi rumus koreksi yates : } X^2 = \frac{n(ad-bc-\frac{1}{2}n)^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Dimana : n = sampel
a, b, c, d = komponen matrik pada tabel kontingensi 2 x 2

Tabel kontingensi 2 x 2 dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Kontingensi chi Kuadrat (2x2)

Variabel	A	B	Jumlah
A	a	b	a+b
B	c	d	c+d
Jumlah	a+c	b+d	N

Apabila Tabel kontingensi 2 x 2 seperti di atas, tetapi tidak memenuhi syarat seperti di atas, yaitu ada cell dengan frekuensi harapan kurang dari 5, maka rumus harus diganti dengan rumus “*Fisher Exact Test*”. Nilai chi square adalah nilai kuadrat karena itu nilai chi square selalu positif. Bentuk distribusi chi square tergantung dari derajat bebas (Db).

$$db = (m-1) (n-1)$$

dimana : m = baris, n = kolom

a. Adapun kegunaan dari uji *Chi-Square*, adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya asosiasi antara 2 variabel (*Independent test*)
2. Untuk mengetahui apakah suatu kelompok homogen atau tidak (*Homogeneity test*)

3. Untuk mengetahui uji kenormalan data dengan melihat distribusi data (*Goodness of fit test*)
4. Digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk frekuensi
5. Digunakan untuk menentukan besar atau kecilnya korelasi dari variabel-variabel yang dianalisis
6. Cocok digunakan untuk data kategorik, data diskrit atau data nominal

b. Cara Memberikan Interpretase Terhadap Chi Square :

1. Menentukan Df atau Db
2. Melihat nilai Chi Square pada tabel
3. Membandingkan antara nilai Chi Square dari hasil perhitungan dengan nilai Chi Square dari tabel dengan ketentuan :
 - Menentukan Df atau Db
 - Melihat nilai Chi Square pada tabel
4. Pengambilan Keputusan dengan melihat ketentuan yang menyatakan ada tidaknya dalam pengambilan keputusan, adalah:

Jika $x^2_{hit} < x^2_{tabel, \alpha = 5\% \text{ db}=(m-1)(n-1)}$ terima H_0 atau tolak H_a

Jika $x^2_{hit} \geq x^2_{tabel, \alpha = 5\% \text{ db}=(m-1)(n-1)}$ tolak H_0 atau terima H_a

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh Alfiah Siti (2008) adapun judul penelitiannya yaitu Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petani Sebagai Mitra Kerja Di Pt. East West Seed Indonesia Pada Private Sector Investment Project. Hasil dari pada penelitian ini adalah diketahui bahwa uji F, diperoleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 (0%), angka probabilitas ini lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05 (5%) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas yang meliputi motivasi dan pelatihan secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat, dan hasil uji t, diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara terpisah berpengaruh terhadap variabel.

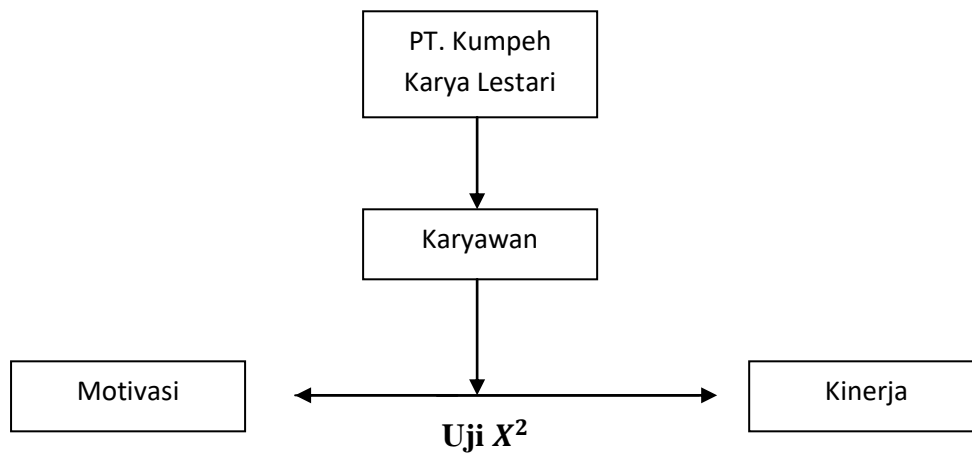
Saridewi Tri Ratwa (2010) Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat ($r = 0,75$) antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian. Budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluh pertanian ($r = 0,79$). Motivasi dan budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat ($r = 0,81$) dengan kinerja penyuluh pertanian. Secara parsial, motivasi memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh 62% terhadap kinerja penyuluh pertanian. Secara bersama-sama, motivasi dan budaya kerja mempunyai efek sinergi sehingga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%. Sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugas (bekerja) karena kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), 20,41% penyuluh pertanian bekerja karena kebutuhan untuk berafiliasi dan hanya 4,08% penyuluh pertanian yang bekerja karena kebutuhan akan jabatan (kekuasaan), sedangkan penyuluh pertanian lainnya bekerja karena ketiganya, yaitu kebutuhan akan afiliasi, kekuasaan dan prestasi.

Lesmana Rina (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan

(2). Motivasi berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa kinerja penyuluh menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan dan penyuluh guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat khususnya petani dengan memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh

2.3. Kerangka Pemikiran Operasional

PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi adalah salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak dalam pengolahan kayu menjadi Kayu Lapis. PT Kumpeh Lestari sendiri mempunyai karyawan 105 orang. Produktifitas perusahaan tentu dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Secara kasat mata jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan positif, dan juga sebaliknya. Untuk melihat adakah hubungan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan tersebut di analisis dengan menggunakan *Uji X²*. Untuk lebih jelasnya adanya kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Oprasional

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian yaitu diduga terdapat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *Purposive* (sengaja) dengan pertimbangan bahwa di Kecamatan Kumpeh Ulu hanya ada satu-satunya perusahaan pengolahan kayu lapis (*Plywood*) yaitu PT Kumpeh Karya Lestari. Lingkup penelitian ini difokuskan pada gambaran hubungan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Kumpeh Karya Lestari mulai dari proses produksi hingga pemasaran. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2018.

Data yang dikumpulkan tersebut meliputi:

1. Identitas responden.
2. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di PT Kumpeh Karya Lestari.
3. Gambaran pengolahan kayu lapis (*Plywood*).
4. Gambaran Motivasi Karyawan.
5. Gambaran Kinerja Karyawan.

3.2. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Jenis data *cross section* adalah data dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan dalam waktu yang sama untuk menggambarkan suatu keadaan. Untuk jenis data berdasarkan skala ukur adalah data nominal. Untuk kepentingan analisis perlu didukung data yang akurat. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya diperoleh dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang diambil langsung dari karyawan yang terpilih sebagai sampel,

pengambilan dilakukan dengan wawancara langsung pada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang terpola dan terstruktur sesuai dengan kebutuhan. Data sekunder merupakan data tambahan yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian ini diperoleh dari berbagai instansi terkait, perpustakaan, publikasi ilmiah terutama yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei merupakan penelitian yang menggunakan sampel dari suatu populasi sebagai sumber data dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 1989).

3.3. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan PT. Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian adalah secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan karena Perusahaan tersebut adalah satu-satunya perusahaan yang mengolah kayu lapis (*Plywood*) di kecamatan tersebut. Adapun jumlah karyawannya adalah sebanyak 105 Orang. Dari total jumlah populasi tersebut, berdasarkan pertimbangan dalam teknik pengambilan sampel yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi di atas 100, maka sampel diambil sebanyak 15% dan jika jumlah sample dibawah 100 maka sample diambil sebanyak 50% dari jumlah populasi dan untuk manusia diatas sebanyak 30 orang (Winarno, 1994).

Berdasarkan pendapatan tersebut maka jumlah karyawan yang diambil untuk dijadikan sampel adalah sebanyak 30 orang dari jumlah populasi yang ada atau sebesar 28 %, yang dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*, yang pelaksanaannya dilakukan secara undian. Penggunaan metode

sample random sampling dapat memberikan peluang yang sama bagi karyawan yang terpilih menjadi sampel.

3.4. Metode Analisis Data

Analisis data pada dasarnya merupakan proses yang bertujuan untuk menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dimengerti dan diinterpretasikan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Maka analisis hasil dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu hasil data yang diperoleh dari hasil laporan, wawancara dan hasil pengamatan disusun dan diklarifikasikan yang kemudian dilakukan analisis secara deskriptif. Data yang diperoleh dilapangan diolah dalam bentuk jumlah dan persentasi yang kemudian ditabulasikan untuk selanjutnya dilakukan analisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam pengolahan kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam pengolahan kayu lapis digunakan analisis dengan menggunakan statistik non parametrik Uji Chi Square dengan tabel kontingensi 2 x 2, menurut Sudjana (2002) dengan formulasi rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \frac{n (|ad-bc | - \frac{1}{2}n)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

Dimana :

n = sampel

a,b,c,d =komponen matrik pada tabel kontingensi

Adapun tabel penolong dalam analisis adalah seperti terlihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Model Uji Chi Square dengan Kontingensi (C) 2x2

Motivasi \ Kinerja	Positif	Negatif	Jumlah
	Tinggi	a	B
Rendah	c	D	c + d
Jumlah	a + c	b + d	n

Nilai pada Tabel 2 x 2 dengan derajat (db) = 1 pada tingkat kepercayaan 95 % adalah 3,481 dengan ketentuan sebagai berikut :

Uji Hipotesis Statistik : $\chi^2 = 0$

$$\chi^2 \neq 0$$

Hipotesis Operasional :

H_0 = Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam pengolahan kayu lapis di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

H_a = Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.

Kaidah pengambilan keputusan adalah :

Jika $\chi^2_{hit} \geq \chi^2_{tabel, \alpha = 5\% db = (m-1)(n-1)}$ terima H_a atau tolak H_0

Jika $\chi^2_{hit} < \chi^2_{tabel, \alpha = 5\% db = (m-1)(n-1)}$ tolak H_a atau terima H_0

Dimana : m = Jumlah Baris, n = Jumlah kolom

Selanjutnya bila terlihat adanya hubungan antar dua variabel yang diteliti maka keeratan dilihat dengan menggunakan Uji Kontingensi (taraf keeratan hubungan) dengan menggunakan rumus Coefisiensi Contingensi (CC) (J.Suprpto,1998) sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{x^2_{hit}}{n+x^2_{hit}}}$$

Dimana :

X^2_{hit} = Besarnya nilai Chi- Square hasil hitungan

N = Jumlah sampel

C = Koefisien Kontingensi atau derajat keeratan hubungan

Adapun kategori keeratan adalah sebagai berikut :

C = 0-0.353 (Menunjukkan hubungan yang lemah)

C = 0.354-0,707 (Menunjukkan hubungan yang kuat)

C = 0.8-1 (Menunjukkan hubungan yang sempurna)

Catatan : Bila terdapat frekuensi harapan < 5 dan frekuensi observasi = 0 maka akan digunakan Uji Fisher.

3.5. Konsepsi Pengukuran dan Variabel

Pengertian batasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Responden adalah karyawan pengolahan kayu lapis yang bekerja di PT Kumpeh Karya Lestari (Orang).
2. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Komponen tersebut diatas diinterpretasikan dalam bentuk pertanyaan sehingga di dapat total skor antara 10 – 40 kemudian di bagi jadi 2 kategori yaitu :

Motivasi rendah skor antara = 10-25,0

Motivasi tinggi skor antara = 25,1-40

3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Kinerja karyawan terbagi atas 2 kategori dengan total skor 9-36 kemudian dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

Kinerja negatif skor antara = 9-22,5

Kinerja positif skor antara = 22,6-36



IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1. Letak Geografis

Desa Sakean berdiri pada tahun 1986 merupakan desa pemekaran dari Desa Solok Sakean. Akibat dari tingkat pertumbuhan penduduk maka Desa Solok Sakean tepatnya pada tanggal 07 September 1986 dipecah menjadi dua desa yaitu Desa Solok dan Desa Sakean. Secara geografis Desa Sakean terletak di bagian Utara Kabupaten Muaro Jambi dengan luas wilayah 3.500 ha. Adapun batas-batas wilayah sebagai berikut;

- Sebelah Timur dengan : Desa Tarikan
- Sebelah Utara dengan : Desa Kemingking
- Sebelah Selatan dengan : Desa Solok
- Sebelah Barat dengan : Desa Lopak Alai

Keadaan Topografi Desa Sakean dilihat secara umum merupakan daerah dataran atau *flat* yang beriklim sebagaimana desa lain di kabupaten Muaro Jambi dan mempunyai iklim kemarau panca robah dan penghujan. (Data Monografi Desa Sakean,2019)

4.2. Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk Sakean adalah 1.520 Jiwa dengan Jumlah Kepala Keluarga 427 KK, yang terdiri dari 692 jiwa laki-laki dan 825 jiwa perempuan. Jumlah penduduk Desa Sakean cenderung meningkat karena tingkat kelahiran lebih besar daripada kematian serta penduduk yang masuk lebih besar dari penduduk yang keluar. Berdasarkan struktur umur, penduduk Desa Sakean tergolong penduduk usia

muda, indikasi ini tergambar dari rasio penduduk usia kelompok umur 0-5 dan 6-10 tahun merupakan yang terbanyak jumlahnya. Kemudian disusul kelompok umur 21-25 dan 26-30. Rasio jenis ini kelamin penduduk Desa Sakean menunjukkan bahwa penduduk perempuan relatif banyak dibandingkan laki-laki. (Data Monografi Desa Sakean,2019)

4.3. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu hal dalam memajukan tingkat kesejahteraan pada umumnya dan tingkat perekonomian pada khususnya. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka akan mendongkrak tingkat kecakapan. Tingkat kecakapan juga akan mendorong tumbuhnya keterampilan kewirausahaan dan pada gilirannya mendorong munculnya lapangan kerja baru. Pendidikan biasanya akan dapat mempertajam sistematis pola pikir individu, selain itu mudah menerima informasi yang lebih maju. Untuk lebih jelas jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan di Desa Sakean dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Desa Sakean Tahun 2018

No	Keterangan	Jumlah (Jiwa)
1	Tamatan SD	160
2	Tamatan SMP	244
3	Tamatan SMA	174
4	S1	27
5	Pelajar SD	256
6	Pelajar SMP	151
7	Pelajar SMA	158
8	Mahasiswa	25
9	Tidak Sekolah	147
10	Belum Sekolah	178
	Jumlah	1.520

Sumber: Data Monografi Desa Sakean Tahun 2019

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa di Desa Sakean dilihat berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah masyarakat dengan status Pelajar SD dengan jumlah 256 Jiwa, dan status mahasiswa adalah yang paling sedikit dengan jumlah 25 Jiwa.

4.4. Mata Pencarian Penduduk

Pertumbuhan ekonomi masyarakat Desa Sakean secara umum juga mengalami peningkatan, hal ini dinilai dari bertambahnya jumlah penduduk yang memiliki usaha atau pekerjaan. Dalam membantu peekonomian di Desa Sakean tersedia dari pinjaman modal usaha dari pemerintah, seperti dana SPP dari Program PNPM atau Isntansi lainnya. Hal tersebut secara nyata berdampak untuk membantu masyarakat dalam membangun usaha dan meningkatkan produktivitas maupun pendapatan dan peluang usaha bagi masyarakat sekitar. Untuk lebih jelasnya mata pencaharian penduduk Desa Sakean dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Mata Pencarian Penduduk Desa Sakean dari Tahun 2018

No	Mata Pencarian	Jumlah (KK)
1	Petani	270
3	Pedagang	22
4	Peternak	4
5	Serabutan	57
6	PNS/TNI/POLRI	22
8	Tenaga Honor	4
9	Sopir	16
10	Bengkel	2
11	DII	32
Jumlah		427

Sumber: Data Monografi Desa Sakean Tahun 2019

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah penduduk yang terbanyak adalah dengan mata pencaharian petani dengan jumlah 270 KK, dan dengan mata pencaharian bengkel adalah yang paling sedikit dengan jumlah 2 KK.

4.5. Sarana Sosial

Sarana sosial di Desa Sakean terdiri dari jalan desa, sarana pendidikan dan kesehatan, tempat ibadah, jembatan dan lain-lain. Untuk lebuah jelasnya sarana sosial yang ada di Desa Sakean dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Sarana Sosial di Daerah Penelitian Tahun 2018

Jenis Prasarana	Volume	Kondisi
Jalan Kabupaten	7 Km	Sedang
Jalan Desa	4.700 M	Sedang
Gedung SD	1 Unit	Baik
Gedung Madrasah	1 Unit	Baik
Kantor Desa	1 Unit	Baik
Puskesmas	1 Unit	Baik
Masjid	2 Unit	Baik
Gedung TK/PAUD	1 Unit	Baik
Mushola/Surau	2 Unit	Sedang

Sumber : Data Monografi Desa Sakean Tahun 2019

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

5.1.1. Umur Responden

Umur merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan. Dimana karyawan yang masuk dalam kategori muda memiliki kemampuan fisik yang kuat sehingga dapat bekerja lebih cepat, sedangkan karyawan yang masuk dalam kategori tua memiliki kemampuan fisik yang sudah mulai lemah sehingga melakukan suatu kegiatan pun akan menjadi lambat (Handayani 2003).

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa umur responden berkisar antara 20-56 tahun, dengan rata-rata umur 35,8 tahun (Lampiran 2). Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018

No	Distribusi Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-26	6	20
2	27-33	5	16,67
3	34-40	11	36,67
4	41-47	3	10
5	48-54	4	13,33
6	55-61	1	3,33
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai frekuensi paling banyak berada pada kelompok umur 34-40 Tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 36,67% dan frekuensi responden paling sedikit adalah pada kelompok umur 55-61 tahun dengan jumlah 1 orang dengan persentase 3,33%. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden berada pada kategori umur produktif, umur responden terkait dengan adanya inovasi, seseorang pada umur non produktif akan cenderung sulit menerima inovasi, sebaliknya seseorang dengan umur produktif akan lebih mudah dan cepat menerima inovasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Soekartawi (2005) bahwa makin muda seseorang biasanya mempunyai semangat untuk ingin tahu apa yang belum mereka ketahui, sehingga mereka berusaha untuk lebih cepat melakukan adopsi inovasi walaupun biasanya mereka masih belum berpengalaman dalam mengadopsi inovasi tersebut.

5.1.2. Jumlah Anggota Keluarga Responden

Banyaknya anggota keluarga dapat mendorong karyawan sebagai kepala keluarga untuk menjadi lebih giat bekerja dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Disamping itu anggota keluarga juga dapat dijadikan sebagai tenaga kerja tambahan yang dapat membantu meringankan tugas kepala keluarga dalam melakukan usaha-usaha tambahan yang lain.

Tabel 8 di bawah menunjukkan bahwa jumlah anggota keluarga responden yang paling sedikit adalah 1 orang dan yang paling banyak adalah 6 orang dengan rata-rata sebanyak 3 orang (Lampiran 3). Tabel 8 di atas juga menunjukkan bahwa responden dengan jumlah anggota keluarga 2 orang adalah yang terbanyak, yaitu

sebanyak 8 Orang (26,67%) dan jumlah anggota keluarga 6 orang adalah yang paling sedikit dengan jumlah 2 RTP (6,67%).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018

No	Jumlah Anggota Keluarga (Orang)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1	5	16,67
2	2	8	26,67
3	3	7	23,33
4	4	5	16,67
5	5	3	10,00
6	6	2	6,67
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

5.1.3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyerap berbagai informasi serta menerima inovasi-inovasi baru tentang berbagai hal terutama dalam inovasi yang ada di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang diukur adalah tingkat pendidikan formal yang pernah diikuti dan diselesaikan oleh responden. Kemauan dan kemampuan pekerja dalam mengambil keputusan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal pekerja. Saridewi (2010), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mengubah pola pikir, daya penalaran yang lebih baik, sehingga makin lama seseorang mengenyam pendidikan akan semakin rasional. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan formal dapat dilihat pada Lampiran 2 dan Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018

No	Distribusi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	3	10,00
2	SMA	26	86,67
3	S1	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari Tabel 9 di atas terlihat bahwa jumlah terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan formal yang pernah diselesaikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 26 Orang (86,67%). Sedangkan responden yang paling sedikit yaitu yang menamatkan S1 dengan jumlah 1 orang (3,33%). Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden menamatkan pendidikan SMA.

5.1.4. Lama Bekerja

Pengalaman bekerja menentukan berhasil tidaknya karyawan dalam pekerjaannya. Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa rata-rata responden di tempat penelitian yaitu selama 5,53 tahun. Lama bekerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari dapat dilihat pada Lampiran 2 dan Tabel 10 di bawah ini.

Dari Tabel 10 di bawah menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang telah bekerja selama 1-3 dan 4-6 tahun dengan jumlah masing-masing sebanyak 10 Orang (33,33%). Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang bekerja selama 16-18 tahun dengan jumlah 1 Orang (3,33%).

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-3	10	33,33
2	4-6	10	33,33
3	7-9	5	16,67
4	10-12	4	13,33
5	13-15	0	0
6	16-18	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

5.2. Gambaran Operasional PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Dalam Pengolahan Kayu Menjadi Kayu Lapis

A. Identitas Perusahaan

PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi adalah salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak dalam pengolahan kayu menjadi kayu lapis. PT Kumpeh Karya Lestari adalah milik Bapak Yan Isharyanto (50 Tahun) dan sudah berdiri dari tahun 1996 dan memproduksi kayu lapis dengan 3 type yaitu type UT, Reject, dan Afkir. Adapun sumber bahan baku di perusahaan ini adalah bersumber dari kebun sendiri yang diproduksi dari bahan baku kayu hingga menjadi kayu lapis dan juga sebagian diperoleh dari perusahaan lain yang memproduksi bahan setengah jadi dan diproduksi kembali oleh perusahaan menjadi bahan jadi kayu lapis. Perusahaan PT Kumpeh Karya Lestari memberi upah kepada pekerjanya yaitu sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing, dimana setiap posisi dan jabatan akan memperoleh gaji yang berbeda. Adapun rata-rata gaji yang diperoleh karyawan perusahaan tersebut adalah diatas UMR Provinsi Jambi per

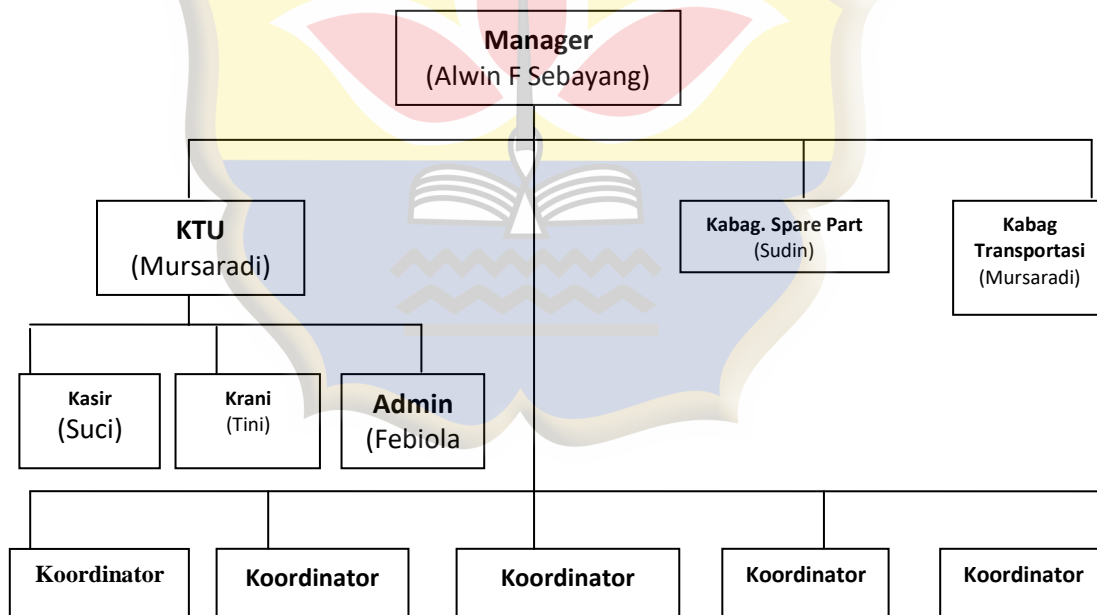
orang. Sedangkan untuk rata-rata pendapatan perusahaan perbulan kurang lebih 2 Miliar per bulan. Dan untuk jam kerja perusahaan yaitu 8 jam kerja per hari dengan dibagi menjadi 2 shift yaitu:

Shift 1 : Pukul 08.00-17.00 Wib

Shift 2 : Pukul 19.00-04.00 Wib

Dimana di dalam kedua shift tersebut terdapat jam istirahat selama 1 Jam, dan diantara Pukul 17.00-19.00 Wib dan 04.00-08.00 Wib operasional istirahat.

Adapun struktur organisasi di dalam perusahaan PT Kumpeh Karya Lestari dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT Kumpeh Karya Lestari.

B. Proses Pengolahan kayu lapis (Plywood)

Proses produksi dari kayu lapis (Plywood) pada PT Kumpeh Karya Lestari dimulai dari proses pemilihan kayu sampai ke packing. Adapun proses pengolahan kayu lapis (Plywood) tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan kayu (*log*)

Jenis kayu yang dipilih untuk pembuatan kayu lapis yaitu kayu jabon dan kayu sengon. PT Kumpeh Karya Lestari memilih jenis kayu jabon karna tanaman kayu jabon dikenal sebagai tanaman yang memiliki masa tumbuh yang sangat cepat dibanding tanaman kayu-kayuan lainnya sehingga persediaan kayu tersebut sangat banyak. Kayu jabon memiliki kriteria yang baik dan berkualitas yaitu tidak bengkok dan tidak terdapat mata kayu busuk. Jadi, log yang akan digunakan untuk kayu lapis (plywood) kualitasnya harus benar-benar diseleksi sebelum diolah ke tahap selanjutnya. Setelah dipilih *log* yang siap diproduksi, selanjutnya log direndam kedalam air guna untuk mencegah *log* agar tidak pecah akibat kering, ini juga berfungsi agar hasil veneer menjadi lebih halus.

2. Pengupasan log menjadi veneer

Proses ini menggunakan mesin Rotary (*Peelling ataupun Spindlles*). Dalam proses ini diperlukan standart khusus dalam penyettingan mesin Rotary nya, misalnya untuk thickness/ketebalan $>2,0$ mm = 98% dan $<2,0$ mm = 95% sesuai standar masing-masing perusahaan. Setelah log dikupas hingga tersisa log kecil (ampulur), selanjutnya veneer yang dihasilkan ditata serapi mungkin hingga ketinggian +-1 meter.

3. Pengeringan (*Drying*)

Tahap berikut ini menggunakan mesin Dryer, mesin dryer sendiri terdapat 2 macam yaitu *Press Dryer* dan *Continuous Dryer*. *Press Dryer* digunakan untuk pengeringan veneer jenis S/C (Short Core), sedangkan *Continuous Dryer* digunakan untuk pengeringan veneer jenis F/B (Face Back) dan L/C (Long Core). Sistem drying ini menggunakan energi panas yang dihasilkan dari mesin Boiler, yaitu hasil pembakaran sampah sisa produksi yang tidak terpakai. Veneer yang sudah melewati tahap ini harus memiliki MC (kadar air) yang sesuai dengan type glue/lem yang digunakan, yaitu Type T-2/MR= max 14% untuk face/back, max 12% untuk S/C, max 10% untuk L/C. Type MELAMINE= max 12% untuk face/back, 10% untuk S/C, 8% untuk L/C T-S/WBP= max 10 untuk face/back, 8% untuk L/C, 8% untuk L/C.

4. Perbaikan (*Repair*) dan *setting veneer*

Tahap repair ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu *Repair Core* dan *Repair F/B*. Dalam tahap ini veneer yang terdapat cacat seperti mata kayu busuk, press mark, kerak plat, dll. akan dilakukan patching dengan membuang cacat veneer tersebut dan diganti dengan veneer yang utuh dengan pola berbentuk daun. Jika terdapat veneer yang panjang atau lebarnya kurang dari standar, maka akan dilakukan join dengan menyambungkan dengan veneer lain hingga ukurannya memenuhi standar. Setelah di repair, veneer memasuki tahap setting pada tahap ini veneer akan disusun dengan zig-zag untuk mempermudah saat proses selanjutnya, dan ini juga bertujuan untuk menyeleksi kembali jika terdapat cacat veneer yang belum direpair.

5. Perakitan (*Assembly*)

Pada tahap ini, veneer yang sudah disetting akan dilakukan perakitan dengan mesin Roller Glue. Veneer akan dirakit sesuai aturan yaitu:

- 3 ply= F/B + S/C + F/B
- 5 ply= F/B + S/C + L/C + S/C + F/B
- 7 ply= F/B + S/C + L/C + S/C + L/C + S/C + F/B
- 9 ply= F/B + S/C + L/C + S/C + L/C + S/C + L/C + S/C + F/B

Setelah melalui tahap glue, veneer yang sudah berwujud plywood masuk ketahap Cold Press, pada tahap ini plywood akan dipress dengan tekanan tertentu dengan waktu 15-45 menit.

Kemudian tahap selanjutnya kayu lapis (plywood) akan direpair kembali dengan membuang cacat kayu lapis (plywood) seperti Face laps, Back laps, Core laps, Blister, dan Press mark. Selanjutnya kayu lapis (plywood) yang sudah direpair memasuki tahap Hot Press, pada tahap ini bertujuan untuk lebih merekatkan lem dengan sistem tekanan dan panas dari Boiler.

6. Tahap Akhir (*Finishing*)

Pada tahap ini kayu lapis (plywood) memasuki beberapa proses yaitu Double Saw, pada tahap ini kayu lapis (plywood) akan dipotong sesuai sisi rata kiri dan kanan. Kemudian tahap Putty atau dempul, pada tahap ini kayu lapis (plywood) yang sudah dipotong akan didempul dengan bahan khusus untuk menutupi celah yang ada akibat proses repair yang kurang maksimal. Kemudian tahap selanjutnya yaitu tahap Sanding, pada tahap ini kayu lapis (plywood) akan diampelas menggunakan mesin

Sander. Setelah itu kayu lapis (plywood) akan dimasukkan ke mesin Sander Kalibrasi, ini untuk mengampelas kayu lapis (plywood) agar thickness nya sama rata.

7. Seleksi (*Grading*)

Pada tahap ini plywood akan diuji dan dicek sedetail mungkin kemudian diberi grade UT, Reject dan Afkir menurut kualitasnya. Tahap ini dilakukan oleh ahli yang memang sudah profesional, karena tahap ini adalah tahap akhir sebelum memasuki tahap Packaging (pengemasan).

8. Pengemasan (*Packaging*)

Tahap ini kayu lapis (plywood) yang sudah lulus dari semua tahap uji kualitas pada tahap sebelumnya akan dikemas, kemudian di stock di tempat yang telah disediakan sebelum dikirim ke konsumen.

9. Pemasaran

Pemasaran adalah kegiatan penjualan produk hasil olahan ke konsumen. Untuk pemasaran hasil produksi dari perusahaan Kumpeh Karya Lestari ini untuk skala besar dijual ke luar kota dengan kubikasi 30,0061 m³ dan untuk skala kecil dijual di dalam kota dengan kubikasi 1,0716 m³ dan tentunya dengan klasifikasi yang telah ditentukan sebelumnya. Harga tiap tipenya berbeda beda, tipenya dibagi menjadi 2 bagian yaitu 3,6 mm dan 7,5 mm. Harga tipe 3,6 mm sebesar Rp.48.000,- dan harga tipe 7,5 mm sebesar Rp.95.000,-.

5.3. Gambaran Motivasi Kerja Responden Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga dapat mau bekerja ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Motivasi yang baik diperusahaan akan diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik juga maupun sebaliknya sehingga dapat memberi dampak ke dalam operasional perusahaan. Adapun gambaran motivasi kerja pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018.

Distribusi Kategori Motivasi Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Tinggi	27	90
Rendah	3	10
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Dari Tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 27 Orang (90 %) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah terdapat sebanyak 3 orang (10%). Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan di perusahaan tersebut memiliki motivasi yang tinggi yang di dorong oleh keinginan memperoleh kompensasi, pujian dari atasan, ingin memperoleh promosi jabatan, ingin tetap bekerja di perusahaan, ingin memperoleh prestasi kerja, bertanggung jawab sebagai karyawan, ingin memperoleh pengalaman dari perusahaan, bekerja dengan SOP perusahaan, bekerja melebihi target dan bekerja bukan karna di suruh.

5.4. Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.

Kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk gambaran kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2019.

Distribusi Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Kinerja		
Positif	26	86,67
Negatif	4	13,33
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa Kinerja responden mayoritas Positif yaitu sebanyak 26 Orang (86,67%) dan kinerja yang negatif yaitu sebanyak 4 orang (13,33%). Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki kinerja yang positif. Hal ini dapat dilihat dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan tersebut memiliki nilai yang tinggi baik dari berbagai kategori seperti mayoritas karyawan disiplin dalam hal bekerja untuk mencapai bahkan melebihi target yang di berikan, waktu kerja, mengikuti aturan dan perintah dari atasan, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, tidak pernah menunda pekerjaan, melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan, semua pekerjaan dengan baik, menerima resiko baik atau buruknya hasil pekerjaan, teliti melakukan pekerjaan.

5.5. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.

Motivasi kerja seseorang terhadap suatu pekerjaan diharapkan akan mempengaruhi kinerjanya diperusahaan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi maupun rendah dalam melakukan segala kegiatan di dalam pekerjaannya sebagai karyawan di dalam suatu perusahaan akan menghasilkan kinerja yang sejalan juga dengan motivasinya. Ada beberapa hal yang termasuk ke dalam motivasi diantaranya ingin menafkahi keluarga, promosi jabatan, ingin memperoleh penghargaan dan pujian dari atasan dan banyak juga hal lain, diharapkan akan sejalan dengan menghasilkan kinerja yang sejalan juga dengan motivasinya. Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018 dapat dilihat pada Lampiran 5 dan Tabel 11 berikut.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2019

Kategori Motivasi Kerja	Kategori Kinerja					
	Positif			Negatif		
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	26	86,67	1	3,33	27	90,00
Rendah	0	0	3	10	3	10,00
Jumlah	26	86,67	4	13,33	30	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Dari Tabel 11 di atas diketahui bahwa dari 30 responden menunjukkan sebanyak 90,00 % yaitu 27 responden termasuk dalam kategori motivasi kerja tinggi dengan kinerja karyawan positif dengan jumlah 26 responden (86,67%). untuk motivasi kerja tinggi dengan kinerja karyawan negatif sebanyak 1 responden (3,33%),

10,00 % responden dimana 3 responden termasuk dalam kategori motivasi kerja rendah dimana kinerja karyawan positif berjumlah 0 responden (0%), sedangkan 10% nya kinerja karyawan negatif (3 responden) jumlah responden 26 responden (86,67%) dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 26 responden (86,67%), dan untuk kinerja karyawan positif dengan motivasi kerja rendah sebanyak 0 responden (0%), sedangkan untuk kinerja karyawan negatif yang berjumlah 4 responden (13,33%) dengan motivasi kerja tinggi dengan jumlah 1 responden (3,33%) dan untuk kinerja karyawan dengan motivasi kerja rendah yang berjumlah 3 responden dengan persentase 10%.

Berdasarkan perhitungan pada Lampiran 5, yaitu hasil uji chi square hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari pada Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 14,13. Nilai χ^2_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai χ^2_{tabel} 3,481, di mana H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Dan di lanjutkan dengan menggunakan Uji Kontingensi (taraf keeratan hubungan) pada Lampiran 6, adapun kategori keeratan hubungannya adalah sebesar 0,56 yang artinya menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT Kumpeh Karya Lestari adalah milik Bapak Yan Isharyanto (50 Tahun) dan sudah berdiri dari tahun 1996 dan memproduksi kayu lapis dengan 3 type yaitu type UT, Reject, dan Afkir. PT Kumpeh Karya Lestari sendiri mempunyai 105 orang karyawan yang bekerja diberbagai bidang mulai dari bekerja di rotari, glue, hot press, cool press, boiler, pengampalasan dan packing. PT Kumpeh Karya Lestari memberi upah kepada pekerjanya yaitu sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing, dimana setiap posisi dan jabatan akan memperoleh gaji yang berbeda.
2. Motivasi kerja karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari adalah Motivasi berkategori tinggi dalam hal memperoleh kompensasi, mendapatkan pujian, kesempatan promosi jabatan, tetap bekerja di perusahaan, tanggung jawab sebagai karyawan, pengalaman di perusahaan, SOP, melebihi target perusahaan, bekerja bukan karena di suruh atasan.
3. Kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari berkategori, positif dalam hal melebihi target perusahaan, datang tepat waktu, melakukan perintah, bersemangat melakukan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, SOP, melakukan pekerjaan dengan baik, menerima resiko baik buruknya hasil pekerjaan, teliti melakukan pekerjaan.

4. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. Dengan keeratn hubungan yang kuat.

6.2. Saran

1. Program Pengembangan Perusahaan PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi harus terus dilakukan kegiatan pengembangan pabrik perusahaan agar di tingkatkan lagi untuk menerima tenaga kerja lebih banyak lagi, dengan demikian akan dapat membantu masyarakat sekitar maupun pemerintah
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara kenaikan gaji sesuai dengan standar UMR maupun sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan hingga kompensasi harus diperhatikan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan untuk pekerja.

Lampiran 1.

KUISIONER

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. JenisKelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Umur (Tahun) :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan Terakhir : A.TidakSekolah
B.SD
C.SMP
D.SMA
E. Sarjana
F. Lainnya
6. JumlahAnggotaKeluarga : orang

II. Gambaran kegiatan operasional di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

1. Kapan PT Kumpeh Karya Lestari berdiri?
2. Berapa jumlah karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari?
3. Berapa rata-rata gaji karyawan di perusahaan?
4. Berapa lama jam kerja perhari di perusahaan?
5. Dari mana sumber bahan baku plywood?
6. Bagaimana proses pengolahan plywood?
7. Bagaimana struktur organisasi di PT Kumpeh Karya Lestari?
8. Berapa pendapatan perusahaan perbulan?
9. Apa saja bahan-bahan yang digunakan untuk pembuatan plywood?

No	Uraian	Jumlah
1		
2		
3		
4		
5		
6		

10. Bagaimana sistem pemasaran hasil produksi perusahaan?

III. Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Dalam Pengolahan Kayu Lapisdi PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

1. Saya bekerja sebagai karyawan pengolahan kayu lapisdi perusahaan untuk memperoleh kompensasi?
 - Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

2. Saya ingin bekerja dengan baik karena mendapatkan pujian dari atasan?
 - Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

3. Saya ingin bekerja agar memperoleh kesempatan promosi jabatan?
 - Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

4. Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
5. Saya ingin memperoleh penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
6. Saya bekerja karena ini merupakan tanggung jawab saya sebagai karyawan.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
7. Saya ingin mendapatkan pengalaman di perusahaan ini.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

-

 • Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

 • Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
8. Saya akan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4

 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
9. Saya bekerja akan selalu melebihi target yang diberikan perusahaan.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4

 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
10. Saya hanya akan bekerja ketika disuruh atasan.
- Tidak setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4

 - Kurang setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

 - Setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

 - Sangat setuju (tidak ada alasan) 1

IV. Gambaran Kinerja Karyawan di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

1. Saya selalu bekerja melebihi target yang diberikan perusahaan.

- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4

- Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

- Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

- Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

2. Saya selalu datang tepat waktu.

- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4

- Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

- Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

- Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

3. Saya selalu melakukan perintah atasan.

- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4

- Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3

- Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2

- Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
4. Saya selalu bersemangat melakukan pekerjaan saya.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
5. Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1
6. Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan.
- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
 - Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
 - Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
 - Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

7. Saya melakukan semua pekerjaan saya dengan baik.

- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
- Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
- Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
- Tidak setuju (tidak ada alasan)

8. Saya selalu siap menerima risiko baik atau buruknya hasil pekerjaan saya.

- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
- Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
- Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
- Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

9. Saya selalu teliti melakukan pekerjaan saya.

- Sangat setuju (jika dapat memberikan 3 alasan) 4
.....
.....
.....
- Setuju (jika dapat memberi 2 alasan) 3
.....
.....
- Kurang setuju (jika dapat memberi 1 alasan) 2
.....
- Tidak setuju (tidak ada alasan) 1

Lampiran 2. Identitas Responden di PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh ulu Kabupaten Muaro Jambi

No	Nama	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Anggota Keluarga (Orang)	Pendidikan Terakhir
1	2	3	4	5	6	7
1	Misco	56	P	10	3	SMP
2	A Kadir	42	L	2	4	SMP
3	T. Siregar	49	L	18	4	SMA
4	Supianto	42	L	2	4	SMA
5	Eva	36	P	3	5	S1
6	Nini	22	P	2	1	SMA
7	Nurhayati	21	P	1	2	SMA
8	Leni	36	P	2	3	SMA
9	Ahmad	54	L	5	5	SMA
10	Maiusna	38	P	6	1	SMA
11	Rara	52	P	5	2	SMA
12	Yuni	35	P	2	3	SMA
13	Clara	25	P	3	1	SMA
14	Mei	39	P	4	6	SMA
15	Mulyadi	44	L	10	4	SMA
16	Yusni	27	P	7	2	SMA
17	Lala	50	P	12	3	SMA
18	Anton	29	L	4	1	SMA
19	Moli	20	P	1	1	SMA
20	Sella	37	P	9	3	SMP
21	Tuti	30	P	10	2	SMA
22	Upik	29	P	8	2	SMA
23	Andini	25	P	4	2	SMA
24	Tukimin	37	L	6	2	SMA
25	Fikri	34	L	7	3	SMA
26	Maimunah	34	P	5	2	SMA
27	Melinda	30	P	4	4	SMA
28	Susi	40	P	8	6	SMA
29	Fadillah	38	P	4	5	SMA
30	Febri	23	P	2	3	SMA
Jumlah		1074		166	82	
Rata-rata		35,8		5,53	3	

Lampiran 3. Motivasi Kerja Karyawandi PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

No	Nilai Skor Motivasi Kerja Karyawan										Jumlah Skor	Kategori Motivasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	31	Tinggi
2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	30	Tinggi
3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	30	Tinggi
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	Tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	Tinggi
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	Tinggi
7	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	24	Rendah
8	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	26	Tinggi
9	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	31	Tinggi
10	2	1	2	2	3	4	3	1	2	2	22	Rendah
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Tinggi
12	2	2	1	1	2	3	4	3	4	4	26	Tinggi
13	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	28	Tinggi
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Tinggi
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Tinggi
16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	Tinggi
17	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	30	Tinggi
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	Rendah
20	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	32	Tinggi
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi
22	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27	Tinggi
23	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	35	Tinggi
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Tinggi
25	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	26	Tinggi
26	2	2	3	4	3	4	3	2	4	1	28	Tinggi
27	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	Tinggi
28	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	33	Tinggi
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	Tinggi
30	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	34	Tinggi
Junlah	87	88	93	89	94	95	102	93	95	92	928	
Rata2	3	3	3	3	3	3	3,4	3	3	3	30,93	

Ket : Kategori Tinggi : (25,1 – 40) = 27 Orang

Kategori Rendah : (10 – 25,0) = 3 Orang

Lampiran 4. Kinerja Karyawandi PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean
Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

No	Kinerja Karyawan									Jumlah Skor	Kategori Motivasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	Positif
2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	26	Positif
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Positif
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Positif
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Positif
6	2	3	2	3	4	4	3	3	3	27	Positif
7	3	3	2	3	3	2	2	2	2	22	Negatif
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	Positif
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Positif
10	2	2	2	2	3	2	3	3	2	21	Negatif
11	2	3	3	3	3	3	3	2	4	26	Positif
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	Positif
13	4	4	2	2	3	2	3	2	3	25	Positif
14	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24	Positif
15	4	4	4	3	3	3	2	3	3	29	Positif
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	Positif
17	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	Positif
18	4	3	4	4	3	3	3	2	3	29	Positif
19	2	2	2	3	4	2	2	2	2	21	Negatif
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	Negatif
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	Positif
22	2	2	2	2	3	2	3	4	4	24	Positif
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Positif
24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	Positif
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	Positif
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Positif
27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	Positif
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	Positif
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Positif
30	2	3	4	3	4	3	4	3	4	30	Positif
Jumlah	88	93	90	92	96	91	89	89	90	818	
Rata2	2,9	3,1	3	3,1	3,2	3	3	3	3	27,27	

Ket : Kategori Positif : (22,6 – 36) = 26 Orang

Kategori Negatif : (9 – 22,5) = 4 Orang

Lampiran 5. Hubungan Motivasi Kerja dan Kategori Kinerja Karyawandi PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

No	Kategori Motivasi Kerja	Kategori Kinerja Karyawan	Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan
1	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
2	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
3	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
4	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
5	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
6	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
7	Rendah	Negatif	Rendah - Negatif
8	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
9	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
10	Rendah	Negatif	Rendah-Negatif
11	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
12	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
13	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
14	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
15	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
16	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
17	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
18	Tinggi	Positif	Tinggi – Positif
19	Rendah	Negatif	Rendah–Negatif
20	Tinggi	Negatif	Tinggi–Negatif
21	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
22	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
23	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
24	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
25	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
26	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
27	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
28	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
29	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif
30	Tinggi	Positif	Tinggi - Positif

Ket : Kategori Tinggi- Positif : 26 Orang
 Kategori Tinggi-Negatif : 1 Orang
 Kategori Rendah-Positif : 0 Orang
 Kategori Rendah-Negatif: 3 Orang

Lampiran 6 : Uji Chi Square dengan Kontingensi (C) 2x2

Kinerja \ Motivasi	Positif	Negatif	Jumlah
Tinggi	a (26)	b (1)	a + b (27)
Rendah	c (0)	d (3)	c + d (3)
Jumlah	a + c (26)	b + d (4)	n (30)

$$x^2 = \frac{n (|ad-bc| - \frac{1}{2}n)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

$$x^2 = \frac{30 (|26 \cdot 3 - 1 \cdot 0| - \frac{1}{2} \cdot 30)^2}{(26+1)(26+0)(1+3)(0+3)}$$

$$x^2 = \frac{30 (|78 - 0| - 15)^2}{(27)(26)(4)(3)}$$

$$x^2 = \frac{30 (78 - 15)^2}{8424}$$

$$x^2 = \frac{30 (63)^2}{8424}$$

$$x^2 = \frac{30 (3969)}{8424}$$

$$x^2 = \frac{119070}{8424}$$

$$x^2 = 14,13$$

Nilai x^2_{hitung} (14,13) $\geq x^2_{tabel}$ (3,841), jadi terima H_a atau tolak H_0 Artinya Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Kumpeh Karya Lestari Di Desa Sakean Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi

Lampiran 7. Uji Keeratan Hubungan Atau Coefisiensi Contingensi (CC)

$$C = \sqrt{\frac{x^2hit}{n+x^2hit}}$$

$$C = \sqrt{\frac{14,13}{30+14,13}}$$

$$C = \sqrt{\frac{14,13}{44,13}}$$

$$C = \sqrt{0,32}$$

C = 0,56(Menunjukkan hubungan yang kuat)

