

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT . SWADAYA BHAKTI NEGARAMAS SUB INDOAGRI ESTATE
DESA MUARA MEDAK KEC.BAYUNG LENCIR**



SKRIPSI

Dajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : RAHMA DINI
Nim : 1900861201246
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbingan Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

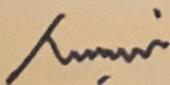
Nama : Rahma Dini
Nim : 1900861201246
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir"

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 11 Mei 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

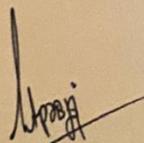


(Hj. Reni Devita, S.E.,M.M)



(Andri Yandi, SE,M.M)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



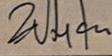
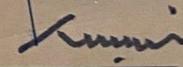
(Hana Tamara Putri, SE, MM.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

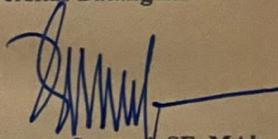
Hari : Senin
Tanggal : 12 Juni 2023
Jam : 08.00-10.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Sakinah AS,S.E, MM	Ketua	
Andri Yandi ,S.E., M.M	Sekretaris	
Dr. Sudirman,S.E., M.E.I.	Penguji Utama	
Hj Reni Devita , S.E,MM	Anggota	

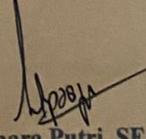
Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari



Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA

Ketua Program
Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Rahma Dini
Nim : 1900861201246
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir"**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 11 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



Rahma Dini

NIM. 1900861201246

ABSTRACT

RAHMA DINI/ 1900861201246/ FACULTY OF ECONOMICS / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SWADAYA BHAKTI NEGARAMAS SUB INDOAGRI ESTATE DESA MUARA MEDAK KEC. BAYUNG LENCIR / ADVISOR 1ST. HJ. RENI DEVITA SE., MM., 2ND ANDRI YANDI SE., M.M.

This research will look at the influence of motivation on employee performance at PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir. The problems of these participants continue to be studied until the written satisfaction of this research is to measure the level of performance.

Allegedly the level of employee motivation at PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir Superior is quite good. It is suspected that motivation has a significant effect on performance and has an effect on employee performance at PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir.

The research methodology used is descriptive analysis method and statistical analysis method. The data used is secondary data. Hypothesis testing was carried out using the t test, with a significance level (α) of 5%. Data analysis used statistical data processing software, namely SPSS version 25 for Windows.

The results of the study prove that motivational variables have a partial effect on employee performance. Performance variables can be explained by motivational variables of 58.8%, while the remaining 41.2% can be explained by other variables not examined in this study.

ABSTRACT

RAHMA DINI/ 1900861201246/ FACULTY OF ECONOMICS / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SWADAYA BHAKTI NEGARAMAS SUB INDOAGRI ESTATE DESA MUARA MEDAK KEC. BAYUNG LENCIR / ADVISOR 1ST. HJ. RENI DEVITA SE., MM., 2ND ANDRI YANDI SE., M.M.

Penelitian ini akan melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir. Masalah peserta ini terus dipelajari sampai kepuasan tertulis dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kinerja.

Diduga tingkat motivasi karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir Superior cukup bagus. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis statistik. Data yang digunakan adalah data sekunder. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Analisis data menggunakan perangkat lunak pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 25 for Windows.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir.** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada ibunda Yani dan Ayahanda Jumadin beserta keluarga dan teman-teman terdekat saya yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE., M.BA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK. AC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi
4. Ibu Susi Artati SE.,MS.AK., selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

5. Ibu Hj. Reni Devita., SE. MM., selaku Pembimbing Skripsi 1 yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Andri Yandi., SE. M.M selaku Pembimbing Skripsi II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Dr. Sudirman., SE. M.E.I selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini.
8. Ibu Sakinah AS.,SE. MM. selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini.
9. Kepada Pimpinan PT Swadaya Bhakti Neagaramas Sub Indo Agri Estate Desa Muara Medak Kec.Bayung Lencir beserta staf yang telah memberikan saya izin serta membantu saya untuk melakukan penelitian pada perusahaan
10. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, 11 Mei 2023

Penulis

Rahma Dini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.....	10
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Ekonomi.....	10
2.1.2 Manajemen.....	11
2.1.3 Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4 Motivasi	15
2.1.5 Kinerja	25
2.1.6 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.1.7 Penelitian Terdahulu	30
2.1.8 Kerangka Penelitian	31
2.1.9 Hipotesis	31
2.2 Metode Penelitian	32
2.2.1 Metode penelitian yang digunakan	32
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	32
2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	33
2.2.4 Populasi dan Sampel	33
2.2.5 Uji Instrument	34
2.2.6 Metode Analisis	35
2.2.7 Operasional Variabel	39

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
3.2 Visi dan Misi	44
3.3 Struktur Organisasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.2 Deskripsi Data Motivasi	54
4.1.3 Deskripsi Data Kinerja.....	57
4.1.4 Analisis	62
4.1.5 Deskriptif Variabel Penelitian	64
4.2 Pembahasan.....	67
BAB V KESMIPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

No.	Halaman
1. Tabel data jumlah karyawan	2
2. Tabel data Gaji	4
3. Table Hasil Produksi	6
4. Table Penelitian Terdahulu	30
5. Tabel Operasional Variabel	40
6. Tabel jenis kelamin	51
7. Table Umur	53
8. Table Pendidikan	53
9. Table lama masa kerja.....	53
10. Table intrinsik	54
11. Table ekstrinsik	55
12. Table rekapitulasi.....	56
13. Table efisien.....	57
14. Table efektif.....	58
15. Table kualitas	58
16. Table ketepatan waktu	59
17. Table produktivitas	60
18. Table keselamatan.....	60
19. Table rekapitulasi.....	61
20. Table validitas motivasi	63
21. Table validitas kinerja	62
22. Table reliabilitas.....	64
23. Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana	65
24. Tabel Hasil Uji t.....	66
25. Tabel Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1. Gambar Kerangka Penelitian	32
2. Gambar Struktur.....	44



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia (Handoko 2013). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi.

Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga, di samping aset fisiknya, adalah sumber daya manusianya, dengan segala potensi dan bakatnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia. Keberhasilan bisnis bergantung pada kualitas karyawannya dan seberapa efektif manajemennya memanfaatkan karyawan tersebut untuk mengeksplorasi kemungkinan yang menguntungkan dan menangkis kekuatan eksternal yang berbahaya. Akibatnya, perusahaan membutuhkan praktik sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan daya saing internal dan kepuasan pelanggan, sekaligus memaksimalkan produktivitas karyawan.

Kualitas sumber daya manusia perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Estate telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dan jumlah sumber daya manusianya menjadi aset yang semakin berharga seiring dengan pertumbuhan perusahaan. Bagaimanapun, setiap individu adalah aset yang tak ternilai harganya.

Ladang kelapa sawit PT. Swadaya Bhakti Negaramas di bawah IndoAgri terletak di kota Muara Medak. Perusahaan pertama kali membukanya di kota kecil Muara Medak pada tahun 2007. Di wilayah koperasi petani di Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, PT.Swadaya Bhakti Negaramas telah mulai mengembangkan kebun plasma kelapa sawit dekat ke pemukiman tempat penduduk setempat tinggal. Didalam proses pengembangannya perusahaan juga memastikan terciptanya kinerja yang optimal.

Adapun untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Estate 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Perkembangan (%)
2017	23	-
2018	25	8,69
2019	28	12
2020	30	7,14
2021	35	16,6

Sumber: PT. Swadaya bhakti negaramas sub indoagri 2017-2021

Pada tabel diatas bisa dilihat bahwa 5 tahun terakhir perkembangan jumlah karyawan mengalami peningkatan. Perkembangan karyawan pada tahun 2021 yaitu 16,6 %. Perkembangan jumlah karyawan meningkat dikarenakan adanya perekrutan karyawan baru, peningkatan jumlah karyawan tersebut tidak lepas dari kebutuhan perusahaan sehingga terbukanya lapangan kerja. Pada umumnya peningkatan karyawan memiliki dampak positif bagi perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan adanya perekrutan karyawan yang tinggi maka perusahaan akan memberikan hasil yang maksimal dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti yang dibahas oleh (Ruky, 2012:67). Faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah dua kategori utama elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya saling terkait satu sama lain. Namun perlu diperhatikan bahwa berbagai penelitian tentang hubungan keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun hubungan tersebut bukanlah hubungan kualitas karena faktor pembentuk kinerja tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain (Triatna dalam Putra dkk, 2020).

Sedangkan faktor motivasi yaitu faktor yang terbentuk dari sikap (Attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap orang (Wibowo dalam Putra dkk,2020). Motivasi

kerja itu sendiri perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kunci untuk menjaga agar para karyawan tetap termotivasi adalah memahami bahwa karyawan sudah sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan ingin melihat usahanya membuahkan hasil dan memenuhi keinginan perusahaan. Selain meningkatkan produktivitas di tempat kerja, motivasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan itu sendiri.

Gaji dan insentif merupakan faktor utama yang membuat karyawan tetap termotivasi untuk melakukan upaya terbaik di tempat kerja. Namun, ketika tunjangan itu tidak memenuhi harapan karyawan karena perlakuan perusahaan yang tidak adil terhadap karyawan, motivasi karyawan menjadi berkurang.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat besaran gaji dan bonus karyawan yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Besaran Gaji dan Bonus Karyawan PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Tahun 2017-2021

Tahun	Jabatan	Gaji	Bonus
2017	Manager	6.750.000	3.500.000
2018	Mandor	5.200.000	2.800.000
2019	Staff administrasi	4.500.000	2.200.000
2020	Operator	3.650.000	2.000.000
2021	Security	3.200.000	1.800.000

Sumber: PT. Swadaya bhakti negaramas sub indoagri 2017-2021

Dari tabel diatas tampak bahwasannya besaran gaji dan bonus di PT. Swadaya Bhakti Negaramas Estate Desa Muara Medak berbeda-beda tiap jabatannya. Terlihat pada jabatan manager yang paling tinggi mendapatkan gaji dan bonus yang paling tinggi, sedangkan gaji yang terendah yaitu security. Karyawan

termotivasi tidak hanya oleh pendapatan, tetapi juga oleh komitmen keuangan tambahan perusahaan, seperti bonus, penghargaan, dan kompensasi lembur. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan jumlah laba yang diperoleh perusahaan sebagai hasil kinerjanya, dan yang dapat diberikan pada saat-saat tertentu, termasuk setelah akhir tahun atau peristiwa penting seperti hari raya keagamaan seperti Idul Fitri atau Natal. Juga, ucapan "terima kasih" atau "kerja bagus" sederhana dari atasan dianggap sebagai tindakan penghargaan, dan tidak boros atau memakan waktu untuk mengaturnya. Kehormatan ini sangat memotivasi dan akan memberikan yang terbaik bagi karyawan yang mendapatkannya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang), dan mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara dalam Putra dkk, 2020).

Kinerja sumber daya manusia (SDM) juga dapat dilihat sebagai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya melalui penggunaan sumber daya manusianya. Selain itu, kemampuan manajer untuk mengelola upaya stafnya tercermin dalam kinerja mereka secara keseluruhan. Saat persaingan bisnis semakin memanas, karyawan harus mempertahankan atau meningkatkan tingkat kinerjanya.

Kemampuan dan motivasi sama-sama berperan dalam seberapa baik seseorang melakukannya (Mitchell, dalam Sinambela, 2012). Akan lebih mudah bagi pekerja dengan IQ rata-rata 110–120, yang sesuai dengan pekerjaannya, dan yang terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai

ekspektasi kinerja pemberi kerja. Oleh karena itu, pekerja harus diberi tugas yang selaras dengan Fokus tim manajemen juga harus pada kinerja organisasi. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada kinerja karyawan. Sejahtera mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola unit kerjanya dapat diukur dari sejauh mana mampu mendongkrak kinerja karyawannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen tingkat atas untuk mencatat dan memahami berbagai aspek kinerja karyawan.

Review kinerja karyawan selama 5 tahun di PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kinerja Produk PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate
Desa Muara Medak Tahun 2017-2021

Tahun	Rencana produksi (liter)	Realisasi produksi (liter)	Persentase	Perkembangan %
2017	32.397.459	29.829.085	92.07	-
2018	30.204.151	29.818.405	98.72	0,04 %
2019	28.011.329	23.350.557	83.36	-22 %
2020	25.977.707	18.977.966	73.05	-19 %
2021	24.091.691	16.593.080	68.87	-13 %

Sumber : PT.Swadaya bhakti negaramas sub indoagri 2017-2021

Pada tabel dua di atas tampak realisasi produksi crude palm oil (CPO) dalam kurun periode 2017 hingga 2021 tidak pernah mencapai target rencana produksinya. Dan bila dilihat lagi terjadi penurunan jumlah produksi dalam 5 tahun terakhir, untuk tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,04 %, 2019 mengalami

penurunan -22 %, 2020 mengalami penurunan sekitar -19 %, sedangkan 2021 produksi CPO mengalami penuruna sekitar -13 %. Turunnya kinerja produksi yang berflukturnatif dalam 5 tahun terakhir, berflukturnatifnya kinerja produksi di karnakan motivasi kerja pegawai yang menurun, yang disebabkan oleh adanya kecemburuan sosial dalam pemberian bonus.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak, Kec. Bayung Lencir**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang berhubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan, ada beberapa faktor permasalahan antara lain sebagai berikut :

1. Realisasi produksi crude palm oil (CPO) dalam kurun periode 2017 hingga 2021 tidak pernah mencapai target rencana produksinya.
2. Terjadinya penurunan jumlah produksi dalam 5 tahun terakhir, untuk tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,04%, 2019 mengalami penurunan -22%, 2020 mengalami penurunan sekitar -19%, sedangkan 2021 produksi CPO mengalami penurunan sekitar -13%. Turunnya kinerja produksi yang berflukturnatif dalam 5 tahun terakhir.
3. Gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam kurun periode 2017 hingga 2021 tidak pernah mengalami kenaikan,

menurunnya gaji karyawan ini telah menyebabkan motivasi karyawan menjadi menurun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Su IndoAgri Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negarama Sub IndoAgri Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang diangkat penulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut untuk mendeskripsikan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir.

1. Untuk mendeskripsikan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan ke PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Esstate Desa Muara Medak,Kecamatan BayungLencir untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
2. Menambah persepsi penulis terkait dengan motivasi dan kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi

Ilmu ekonomi menurut Agoes Parera (2021:3) adalah ilmu yang mempelajari perilaku individu dan masyarakat dalam menentukan pilihan untuk menggunakan sumber-sumber daya yang langka (dengan dan tanpa uang) dalam upaya meningkatkan kualitas hidupnya.

menurut Jimlly Asshiddiqie (2010:11) kata ekonomi itu sendiri berasal dari (oikos) yang berarti rumah tangga dan (nomos) yang berarti hukum.

Pengertian ilmu ekonomi menurut Samuelson dan Poli (2002:23) adalah pengamatan tentang cara-cara manusia dan masyarakat mencapai pemilihan tanpa menggunakan uang, atau dalam takdir di antara berbagai manusia dan perusahaan dalam masyarakat.

Ekonomi menurut Poli (2002:4) adalah pengamatan tentang cara manusia membuat keputusan dalam penggunaan sumber manufaktur yang langka atau terbatas, (tanah, barang modal termasuk peralatan dan pengetahuan teknis) untuk memasok barang yang beragam (termasuk gandum, pakaian, jalan raya) dan bagaikan kepada orang-orang yang melahapnya.

Menurut Paul A. Samuelson (2004:4) ekonomi adalah yang dilakukan oleh manusia dan kelompoknya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk memperoleh berbagai komoditi dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi oleh masyarakat.

2.1.2 Manajemen

a. Defenisi manajemen

Menurut SP.Siagian (2021:4) manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan kegiatan orang lain.

Menurut Afandi (2018 :36) manajemen adalah proses kerja sesama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan,pengorganisasian,personalia,pengarahan,kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2019:2) Manajemen adalah teknologi dan karya seni penanganan cara dan penggunaan berbagai sumber secara efektif untuk mencapai tujuan yang pasti.

Menurut George Terry (2021:3) Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain.

Menurut Handoko (2021:3) Manajemen didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan,menginterpretasikan,dan mencapai tujuan-tujuan oraganisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen penting dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manager dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan namun terdapat perbedaan pandangan mengenai fungsi-fungsi manajemen oleh para ahli.

Adapun secara umum penjelasan mengenai fungsi- fungsi manajemen menurut Suherman (2010), sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Perencanaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengambilan keputusan.

2. Pengorganisasian

Setelah para manager menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses .

3. Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan setelah disusun struktur pekerjaan, dipahami bidang – bidang pekerjaan yang akan dilakukan dan penempatan tenaga-tenaga yang sesuai.

4. Pengarahan (*Directing*)

Perencanaan, pengorganisasian dan penyusunan pegawai harus dijalankan.

5. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian berfungsi untuk mengevaluasi apakah tujuan dapat dicapai.

Terry (Nurdin, 2013) mendefinisikan fungsi- fungsi manajemen meliputi:

- a. perencanaan (*planning*)
- b. pengorganisasian (*organizing*)
- c. pengarahan (*actuating*)
- d. dan pengendalian (*controlling*).

2.1.3 Konsep manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan .

Menurut Hasibuan (2019:68) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan yang dilakukan seefektif dan seefisien mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:10) mendefinisikan teknologi dan karya seni penanganan koneksi dan fungsi personel menjadi kuat dan hijau dalam membantu keyakinan keinginan perusahaan, personel, dan masyarakat.

Menurut Simamorra dalam Mathis (2012) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja .

Menurut Ekawarna (2010) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah membentuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas pengandaan, pengembangan, kompensasi, integritas, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2.1.3.1 Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia (msdm)

Menurut sutrisno (2009), menjelaskan secara singkat fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi .

3. Pengarahan dan pengandaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian

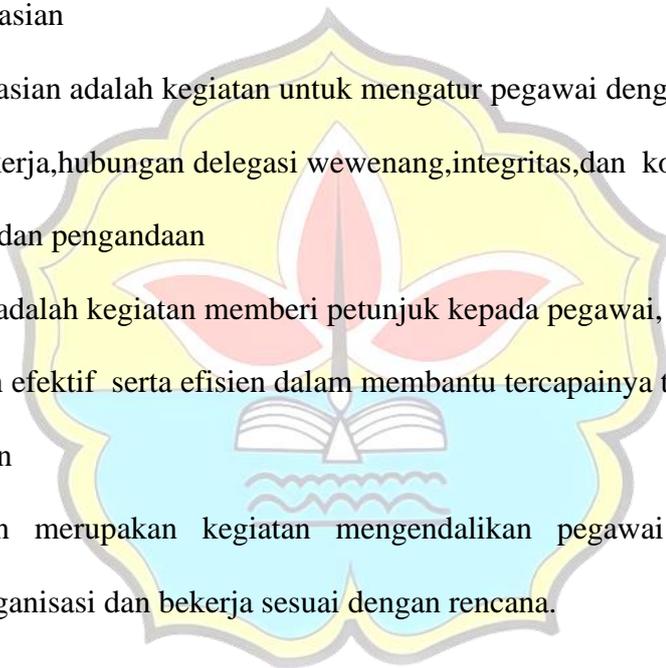
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.



7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

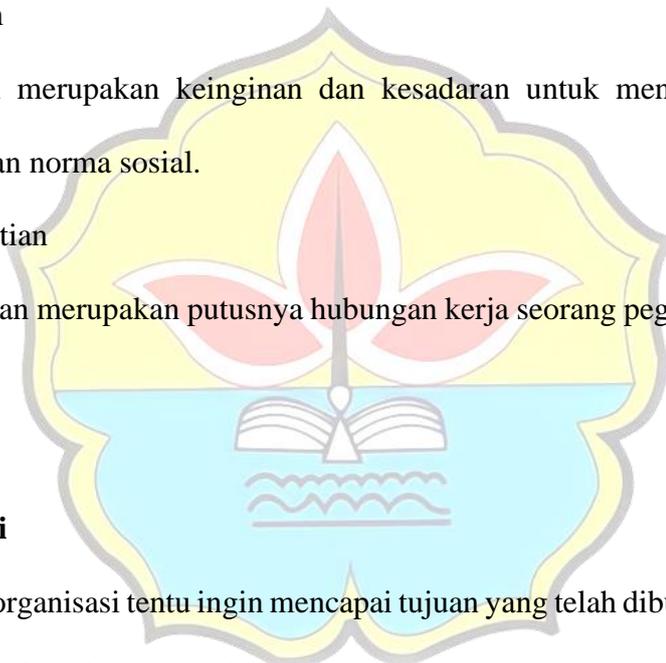
Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi



2.1.4 Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan yang telah dibuat sebelumnya, untuk mencapai tujuan tersebut peran karyawan sangat penting. Untuk menggerakkan karyawan sesuai dengan kehendak organisasi, maka dari itu perusahaan atau organisasi wajib memberi pengetahuan atau motivasi kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor

pendorong, rangsangan perilaku seseorang dalam melaksanakan apa yang telah dimotivasikan secara kritis, rasional, dan penuh rasa tanggung jawab.

Motivasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi atau mendorong seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi sebagai suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Stephen p. Robbin (2003:84) motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yg dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual .

Menurut Usman (2013:276) motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus.

Menurut Hasibuan Melayu (2019:95) motivasi adalah pemberian yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Harold Koontz (2019:95), motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan

Menurut Sumantri (2017), merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap,kebutuhan,persepsi,dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

2.1.4.1 Teori motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang telah dikembangkan oleh para ahli antara lain:

a. Teori Hirarki kebutuhan dari maslow

Kebutuhan pokok manusia didasarkan pada hirarki keinginan yang diusulkan dengan bantuan menggunakan Teori Maslow. Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan.
- 4) Diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 5) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 6) Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Frederick Herzberg dalam Triatna, (2015:88) mengemukakan bahwa teori motivasi ada dua faktor meliputi :

- 1) Faktor ekstrinsik adalah rangkaian yang berhubungan dengan lingkungan tempat para karyawan yang bersangkutan melaksanakan pekerjaan, faktor-faktor tersebut meliputi: gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, supervisi, teknis dan administrasi perusahaan.
- 2) Faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi, faktor-faktor meliputi: pengakuan, tanggung jawab, prestasi, kemajuan, dan adanya kemungkinan untuk berkembang.

c. Teori dari Mc. Gregor's theory X dan Y

Konsep ini mengasumsi bahwa manusia secara hakiki dan tegas terbagi menjadi penganut Teori X (teori tradisional) dan Teori Y (teori demokratis) Teori X :

1. Karyawan lebih fokus pada diri sendiri dan tidak peduli dengan tujuan organisasi.
2. Pada umumnya, personel tidak berani untuk mendapatkan kinerja berkualitas.
3. Karyawan memilih dibimbing, dibina, diperhatikan dan diawasi dalam melakukan pekerjaan.
4. Rata-rata karyawan malas tidak suka bekerja yang terlalu memikirkan kualitas dan efisiensi.

Menurut konsep Y, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan melalui pengawasan yang ketat, Teori Y:

1. Karyawan dapat memikul tanggung jawab dan termotivasi untuk maju.
2. Pekerja biasa rajin dan mempertimbangkan kerja sama .
3. Karyawan memperoleh tujuan organisasi dan memperluas diri untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut konsep Y untuk memotivasi, memperluas personel, partisipasi pekerja sangat berpengaruh untuk peningkatan. Motivasi timbul ada dua faktor yaitu: dorongan dari diri sendiri dan dorongan dari lingkungan pekerjaan di sekitar.

2.1.5.2 Dimensi motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2011:116) yaitu:

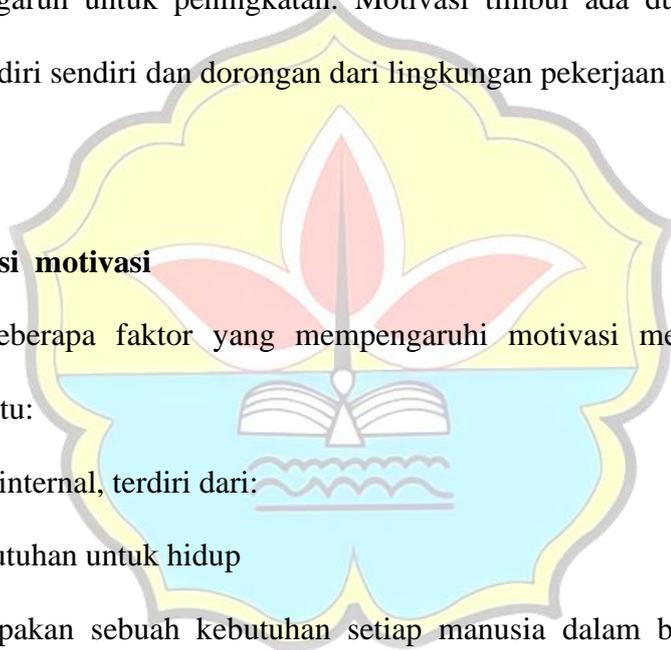
1. Faktor internal, terdiri dari:

- a. Kebutuhan untuk hidup

Merupakan sebuah kebutuhan setiap manusia dalam bertahan hidup meliputi: mendapatkan pekerjaan tetap, kompensasi, dan pekerjaan yang nyaman dan aman .

- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Dorongan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan, memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik .



c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Adanya keinginan untuk dihormati, diterima dan dihargai oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Meliputi: hubungan kerja yang harmonis, prestasi, pimpinan yang adil dan dihargai masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor eksternal, terdiri dari:

a. Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Utama keuntungan bagi personel untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka.

c. Supervisi yang baik

Yaitu memberikan pengarahan, bimbingan dalam bekerja, sehingga menciptakan hubungan yang baik antar karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Memberikan jaminan karir yang jelas untuk masa depan.

e. Status dan tanggung jawab

Adanya dorongan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan dari sebuah pencapaian.

f. Peraturan yang fleksibel

Dalam suatu perusahaan pasti memiliki system peraturan dan prosedur yang harus dipatuhi yang bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

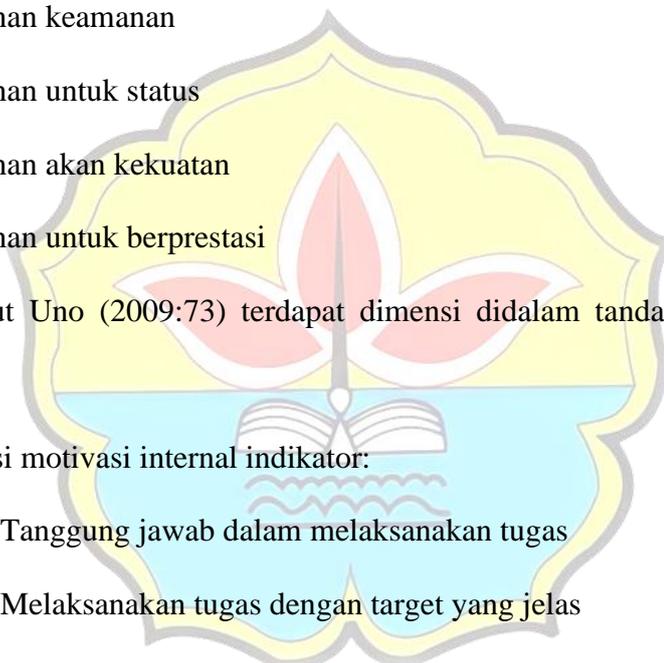
2.1.4.3 Indikator motivasi

Menurut Luthas yang dikutip oleh Suwatno (2013), sejauh ini dikatakan bahwa tanda-tanda motivasi adalah sebagai berikut:

1. Keinginan keamanan
2. Keinginan untuk status
3. Keinginan akan kekuatan
4. Keinginan untuk berprestasi

Menurut Uno (2009:73) terdapat dimensi didalam tanda-tanda motivasi kerja yaitu:

1. Dimensi motivasi internal indikator:
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
 - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f) Diutamakan prestasi
2. Dimensi motivasi eksternal indikator :
 - a) Senang memperoleh pujian



- b) Bekerja dengan keinginan untuk memenuhi gaya hidup dan keinginan pekerja.
- c) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan intensif
- d) Berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaannya.

Menurut (*Hezberg* dalam Triatna,2015) yang dikutip oleh Sopiah, menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yang menginspirasi seseorang untuk memulai yang berasal dari dalam yaitu (faktor intrinsik) yang dihubungkan dengan kepuasan kerja meliputi:

1. Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Keberhasilan karyawan bisa dilihat dari segi pencapaian atau prestasi yang capai, jika kinerja karyawan baik dalam melakukan pekerjaannya, atasan perlu mengklaim pencapaian setiap karyawan .

2. Pengakuan orang lain

Pencapaian karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, sebagai berikut:

- a. Surat penghargaan (pengakuan)
- b. Tanggung jawab (*responsibility*)
- c. Apresiasi pencapaian
- d. Berikan hadiah uang

Perusahaan harus menghindari supervisi yang ketat, agar tugas otentik akan menjadi isu motivasi bagi personel.

3. Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

Kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

4. Kepuasan kerja

Perusahaan melakukan upaya untuk mendorong karyawan menyadari pentingnya pekerjaan yang mereka jalankan dan menghindari kebosanan dalam pekerjaan.

Adapun (faktor Ekstrinsik) yang berasal dari luar yaitu yang dihubungkan dengan ketidakpuasan kerja meliputi:

1. Kompensasi

Pada dasarnya, setiap supervisor tidak dapat menentukan jumlah keuntungan dalam didalam unitnya. Namun manager mempunyai sebuah tanggung jawab untuk mengevaluasi posisi dibawah supervisi mereka diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakuka.

2. Keamanan dan keselamatan kerja

Suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dengan melakukan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan perlindungan dan keamanan kerja.
- b. Memberikan teknik pencegahan kebetulan yang khusus.
- c. Menanamkan pada diri karyawan bahwa mereka adalah pihak utama yang paling menentukan dalam melakukan pencegahan kebetulan.
- d. Bemberikan contoh yang bagus pada personel.

3. Situasi kerja

Menurut Herzberg jika situasi lingkungan akurat dapat diciptakan, keberhasilan yang tinggi dapat dihasilkan melalui perhatian pada kebutuhan yang lebih baik.

4. Kebijakan

Unsur utama adalah seberapa jauh penerapannya dalam praktik, kebijakan selesai dengan menggunakan supervisor yang bersangkutan.

5. Supervisi teknis

Pengawasan teknis kerja merupakan tugas atau orang yang sudah mahir memiliki sebuah kemampuan teknis yang telah dipersyaratkan.

6. Hubungan interpersonal antar teman

Disini sangat berkaitan antara atasan dan bawahannya, bisa dilihat kemampuan-kemampuan yang perlu dimiliki dengan bantuan manager antara lain sebagai berikut :

- a. Kecakapan teknis
- b. Kemampuan humanis
- c. Kemampuan konseptual

Tujuan dalam gagasan dua teori diatas adalah bahwasannya ada faktor-faktor yang mendorong terkait dengan emosi berkualitas terhadap pekerjaan dalam memberikan kepuasan, dan yang kedua faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan tugas.

2.1.5 Konsep Kinerja

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Moehariono (2020:95), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:124), kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara dalam Putra dkk, (2020). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wibowo (2017), pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan suatu atau membuat sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan. Sedangkan menurut Kaswan (2012), ada 6 faktor utama yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja secara keseluruhan:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas biaya
5. Kebutuhan dan pengawasan

6. Interpersonal impact

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan :

Dalam meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011), ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisien

Dalam hubungan dengan kinerja , ukuran keberhasilan baik buruknya diukur oleh efektivitas dan efisisensi. Dimana proses terjadinya efisisensi dan efektivitas organisasi dikatakan efektif apabila mencapai suatu tujuan.

1. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas dan tanggung jawab adalah otoritas (wewenang) adalah hak seseorang unruk memberikan perintah, atau melaksanakan dengan baik. Bila ada wewenang berrati dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

2. Disiplin

Disiplin sendiri meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan dan ketaatan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

3. Inisiatif

Inisiatif sendiri berkaitan dengan daya fikir, atau kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif adalah kemampuan individu mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam mencerahkan masalah.

Kaswan (2012:195) menyatakan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja secara keseluruhan, yaitu:

1. Mengembangkan kapabilitas

Bertujuan untuk mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dalam mengklarifikasi peranan.

2. Mendorong pencapaian hasil

Merangsang konsekuensi yang lebih tinggi melalui tujuan bersama, berbagi fakta kinerja keseluruhan pria dan wanita, organisasi dan kru.

3. Menerapkan konsekuensi

Menentukan variasi dalam derajat kinerja keseluruhan pekerja sebagai cara untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Masaong (2011:48) menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja organisasi dan individu antara lain:

1. Kurangnya otonomi

Kurangnya suatu kebebasan untuk berpendapat tentang cara kerja, pimpinan yang mengganggu dalam jumlah yang berlebihan sehingga mengganggu tumbuh pekerja.

2. Beban kerja yang berlebihan

Terlalu banyak pekerja sehingga untuk dieksekusi dalam waktu cepat dan tanpa bantuan atasan.

3. Imbalan yang tidak memadai

Gaji terlalu kecil untuk banyaknya jumlah karyawan.

4. Kehilangan koneksi

Suatu hubungan pribadi adalah suatu perekat ilmiah yang membuat personel memiliki kinerja keseluruhan yang tinggi, sehingga menurunkan komitmen seseorang dalam sebuah tim.

5. Konflik nilai

Sebuah keputusan pedoman kerja seseorang, melanggar proses keselamatan agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.

6. Perlakuan yang tidak adil

Suatu perlakuan tidak akan sama di antara semua orang, baik dari perlakuan tersebut menimbulkan kebencian antar pekerja.

2.1.5.1 Indikator Kinerja

Selanjutnya Moehariono (2012:113) menyatakan ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

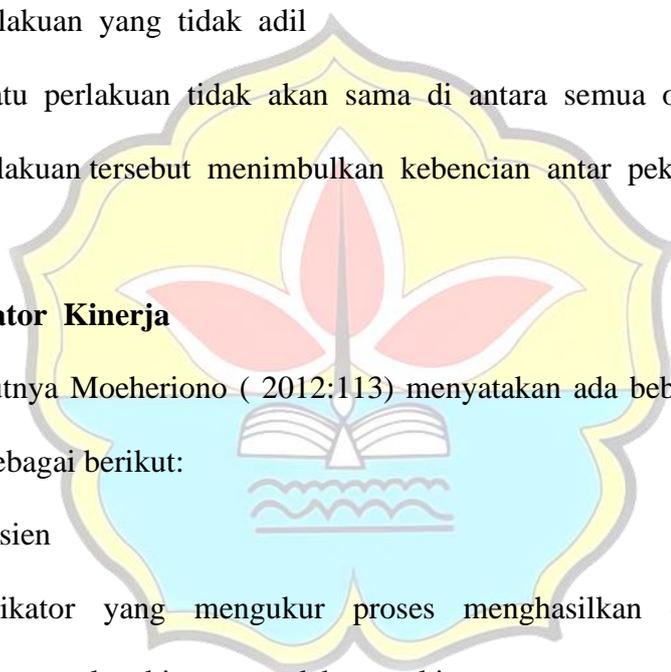
1. Efisien

Indikator yang mengukur proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

2. Efektif

Indikator yang mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai yang disukai. Indikator ini menjawab apakah kita melakukan sesuatu dengan benar atau tidak.

3. Kualitas



Indikator yang mengukur tingkat kesesuaian besaran jasa atau produk yang dihasilkan dengan harapan.

4. Ketepatan waktu

Indikator yang menentukan apakah lukisan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu

5. Produktivitas

Indikator yang mengukur biaya pengiriman yang dihasilkan dengan menggunakan teknik dibandingkan dengan nilai kerja

6. Keamanan dan keselamatan

Indikator ini mengukur kebugaran umum perusahaan dan lingkungan kerja personelnnya.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

Namun perlu diperhatikan bahwa berbagai penelitian tentang hubungan keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun hubungan tersebut bukanlah hubungan kualitas karena faktor pembentuk kinerja tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain (Triatna,2015:88). Hubungan dapat bervariasi dari rentan hingga kuat. Sebuah keterkaitan yang kuat menunjukkan bahwa manager cukup berpengaruh pada variable yang berbeda melalui motivasi yang tumbuh. Dengan demikian motivasi karyawan akan tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan tinggi pula, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang

karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan

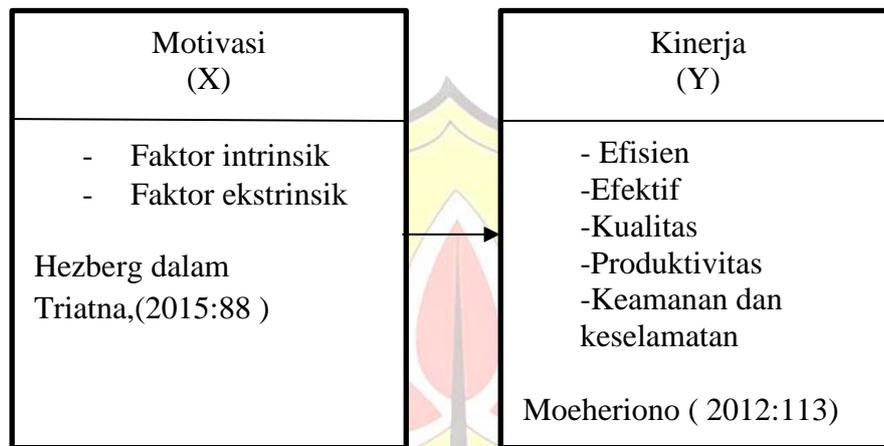
2.1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul	Metode	Hasil penelitian
1.	Jafar, A.K (2018)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa	- Analisis - deskriptif	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dari signifikan terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bersama (AJB) bumi putera 1912. artinya jika motivasi meningkatkan maka kinerja karyawan akan merugikan
2.	Prasetio, E (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank pembangunan daerah jambi.	-Metode deskriptif	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank pembangunan daerah jambi dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi.
3.	Changgiawan G.S (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production.	- kuantitatif - eksplanatif	Motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di one way production.
4.	Rahmawati, F (2016)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor DPPKAD kabupaten karanganyar).	- penelitian explanatory - research	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.8 Kerangka pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap adanya gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Secara umum kerangka yang terdiri dari motivasi kerja dan variable kinerja secara menyeluruh. Keterkaitan variabel secara grafis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Gunawan (2017) bahwa hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tak ditolak secara empiris. Hipotesis dirumuskan pada premis kerangka konsep yang merupakan solusi sementara untuk kerumitan yang dirumuskan. Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Swadaya bhakti negaramas sub indoagri berada pada kriteria tinggi.

2. Diduga motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti negaramas Sub Indoagri Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung lencir, Kabupaten Musi Banyuasin.

2.2 Metode penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Studi deskriptif merupakan teknik yang menggambarkan ciri-ciri populasi atau fenomena yang diteliti. Taktik ini menjadi perhatian utama untuk memberikan penjelasan untuk studi. Jadi solusi apa peristiwa dan fenomena apa yang terjadi.

Studi kuantitatif merupakan suatu catatan yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berdasarkan pengalaman empiris dengan mengumpulkan data yang dinyatakan dalam angka atau dalam bentuk angka.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2004: 129) Pengertian data primer atau yang disebut pula sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2004:129) Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian keperpustakaan (*library research*)

Dalam teknik penulisan meneliti dan menelaah berbagai literature dengan subjek yang diteliti terdiri dari majalah, jurnal, buku dan sebagainya.

2. Studi lapangan (*field research*)

Untuk mendapatkan data primer, penulis benar-benar turun ke disiplin, dengan keinginan untuk mendapatkan data yang sebenarnya.

3. Survey (*kusioner*)

Survey adalah catatam dimana kusioner adalah alat catatan utama.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Kuncoro (2004:122), populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang,objek,transaksi,atau kejadian yang menarik untuk diteliti.

Sugiyono (2003:73), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono dalam, Adie Kurbani, (2018) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Objek dan populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir 35 orang merupakan populasi, seluruh populasi dijadikan sampel atau dengan kata lain menggunakan metode sensus.

2.2.5 Uji Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kusioner tersebut valid atau tidak. kusioner dinyatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kusioner mampu menunjukkan sesuatu yang akan diukur dalam kusioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f)=n-k$ dengan alpha 0,5.

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut dikatakan valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka item tersebut dikatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. instrumen yang baik menghasilkan data yang dipercaya dan apabila data tersebut memang benar, maka berapa kalipun diambil hasilnya akan tetap sama. Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah metode *Alpha Cronbach* dari hasil penelitian tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel *product moment*. Jika r hitung alpha lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data.

2.2.6 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono dalam Latipah Retna Sari, 2016). Analisis deskriptif di gunakan untuk menggambarkan karaktersistik peristiwa yang di amati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan terori-teori dan kosep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis . rumus yang di gunakan adalah :

Skor terendah : bobot terendah \times jumlah sampel

Skor tertinggi : bobot tertinggi \times jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 35 \\ &= 35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 35 \\ &= 175\end{aligned}$$

Berdasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut:

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

Rentang Skala =

$$RS = 28$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n (m-1)}{m}$$

$$= \frac{35(5-1)}{5}$$

$$= 28$$

Maka :

35	-	62	=	Sangat Rendah
63	-	90	=	Rendah
91	-	118	=	Sedang
119	-	146	=	Tinggi
147	-	175	=	Sangat Tinggi

2. Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan etode analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi lineier sederhana, sementara menurut sugiyono (dalam Khuluqon Azima,2021) adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Model persamaan untuk menghitung regresi sederhana yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x =Motivasi

e = Error

3. Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang bersumber dari Sugiyono (2016) sebagai berikut:

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

4. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur kontribusi variabel X terhadap variabel Y, dan juga untuk mengetahui tingkat ketepatan pendekatan atas alat analisis Gujarati (2007:57). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen (X) memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Y). Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen (X) tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y).

²(square) : kuadrat

r (adjusted) : disesuaikan (kenapa perlu disesuaikan, karena r^2 jika dipangkatkan nilainya akan selalu positif, maka jika variabelnya terdiri dari dua nilainya harus disesuaikan).

Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefesie determinasi

R = Koefesien korelasi

2.2.7. Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya adalah konstan. Uji t menggunakan hipotesis sebagai berikut (Gujarati, 2007):

1. Rencana Hipotesis

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikansi variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikansi variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Tentukan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5\% = 0,05$

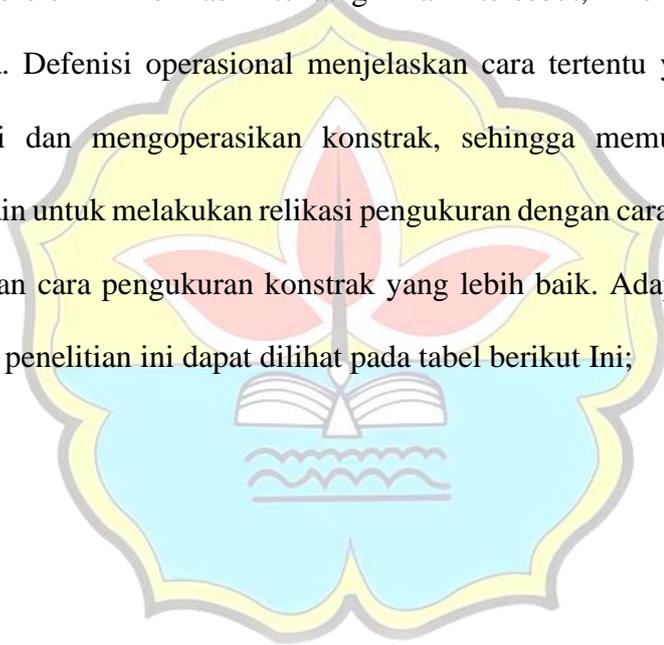
3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya
 Terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap
 kinerja karyawan (X) terhadap kinerja (Y)

2.2.7 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan reliikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut Ini;



Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
----------	----------	-----------	---------------	------------------

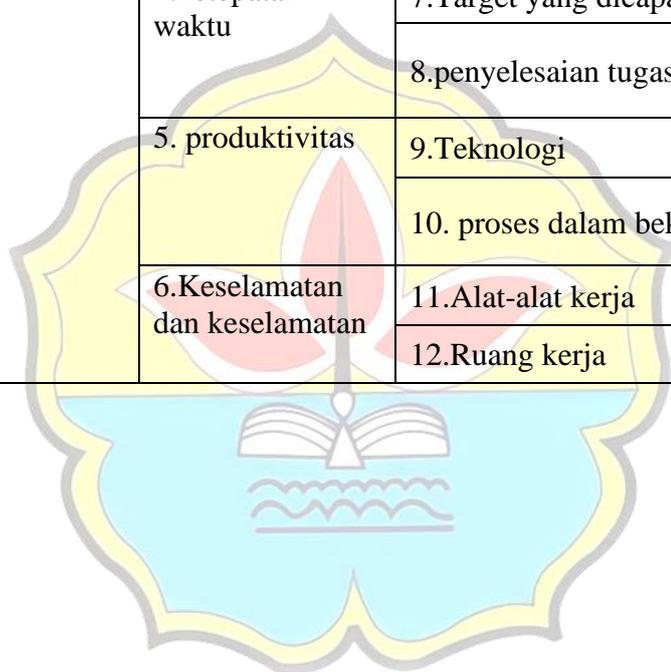
1	2	3	4	5
Motivasi kerja (X)	Motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. dorongan ini yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. (Hezberg,dalam Triatna 2015:88)	1. Intrinsik	1. prestasi yang diraih	Ordinal
			2.pengakuan orang lain	Ordinal
			3. tanggung jawab	Ordinal
			4. Kepuasan kerja	Ordinal
			5. peluang untuk maju	Ordinal
		2.Ekstrinsik	1. Keamanan dan	Ordinal
			2. kondisi kerja	Ordinal
			3. kebijakan	Ordinal
			4.Gaji	Ordinal
			5.hubungan interpersonal	Ordinal
			6.supervisi teknis	Ordinal



Table 2.3
Operasional variable (lanjutan)

Variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5

Kinerja (Y)	Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, Tujuan, visi dan misi. (Moheriono, 2013:95)	1. Efisien	1. Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal
			2. Hemat tenaga dalam bekerja	Ordinal
		2. Efektif	3. Program kerja	Ordinal
			4. Waktu bekerja	Ordinal
		3. Kualitas	5. kemampuan dalam mengatasi beban kerja	Ordinal
			6. kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		4. ketepatan waktu	7. Target yang dicapai	Ordinal
			8. penyelesaian tugas	Ordinal
		5. produktivitas	9. Teknologi	Ordinal
			10. proses dalam bekerja	Ordinal
		6. Keselamatan dan keselamatan	11. Alat-alat kerja	Ordinal
			12. Ruang kerja	Ordinal



BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Estate yang berada didesa muara medak kecamatan bayung lencir merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit.perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2007 didesa muara medak, kecamatan bayung lencir.

PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Estate mulai membangun kebun kelapa sawit dan pabrik crude plam oil (CPO) yang tidak jauh dari pemukiman tempat tinggal masyarakat setempat di tanah kelompok tani desa muara medak, kecamatan bayung lencir.

3.2 Visi dan misi perusahaan

Visi :

Menjadi sebuah grup agribisnis terintegrasi yang terdepan, dan menjadi salah grup kelas dunia di bidang penelitian dan pemuliaan benih bibit agricultural

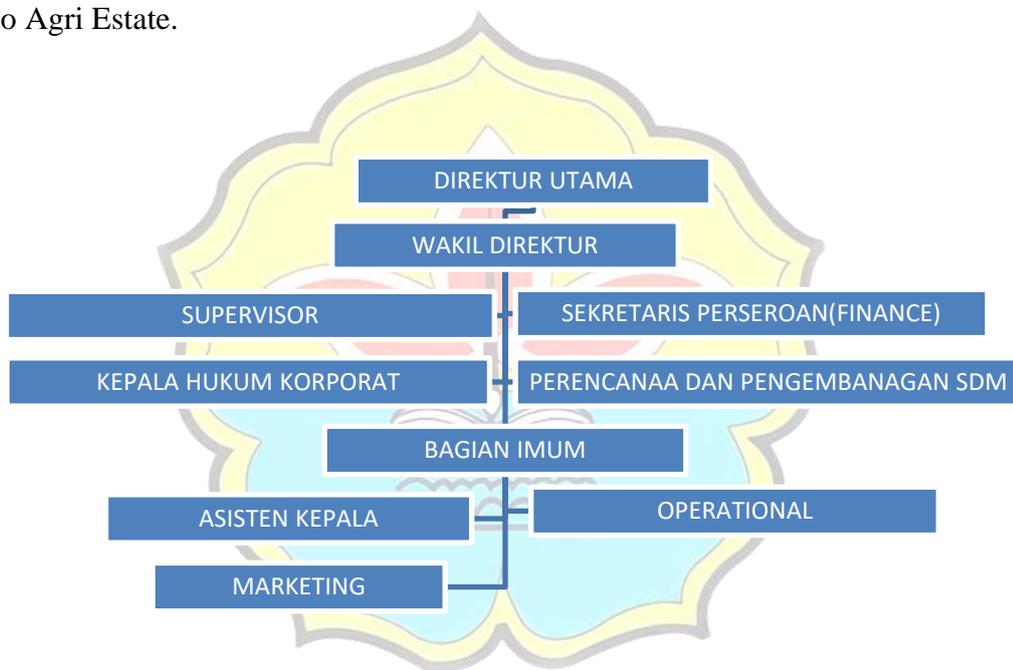
Misi:

1. Menjadi produsen dengan biaya produksi rendah melalui hasil produksi yang tinggi dan operasional yang efektif dan efisien
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, proses produksi dan teknologi secara berkesinambungan
3. Dapat melebihi harapan konsumen dengan memastikan standar kualitas tertinggi
4. Berperan sebagai perusahaan yang bertanggung jawab di dalam segala aspek pengelolaan usahanya, termasuk praktikpraktik yang sehat dan berkelanjutan dalam menjaga lingkungan hidup dan social.

5. Meningkatkan nilai bagi para pemangku kepentingan secara berkesinambungan.

3.3 Struktur Organisasi

Untuk menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indo Agri Estate mempunyai struktur organisasi, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indo Agri Estate.



Sumber: PT. Swadaya bhakti negaramas sub indoagri desa muara medak Kecamatan bayung lencir

Berdasarkan struktur organisasi diatas ada beberapa tingkatan posisi jaatan, setiap jabatan mempunyai tugas dan kinerjanya masing-masing untuk mencapai target yang telah disepakati bersama atau yang telah dibuat oleh perusahaan, adapun bagian-bagian dan kinerjanya masing-masing yaitu sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Direktur Utama diperbolehkan untuk merumuskan dan memutuskan cakupan dan penerapan populer dari perusahaan, atau korporasi sesuai dengan batas-batas wewenang yang diberikan melalui kerangka kontrol atau kerangka manajemen yang sebanding yang mencakup dewan komisaris.

a. Tugas dan wewenang Direktur Utama

- 1) Mengkoordinir dan mengendalikan aktivitas dalam bidang manajemen ekonomi, dan kesekretariatan.
- 2) Memimpin Rapat Umum, dalam hal: memastikan pelaksanaan kebijakan keadilan dan kegiatan untuk semua
- 3) untuk memberikan kontribusi dengan benar menyesuaikan alokasi waktu sesuai dengan jadwal objek permasalahan menempatkan rangkaian mengarahkan pembahasan menuju konsensus menjelaskan dan membahas langkah-langkah dan kebijakan
- 4) Merencanakan dan memperluas aset yang berbeda selain harga dan aset perusahaan.
- 5) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pengadaan sistem aktivitas

2. Wakil Direktur

Wakil direktur adalah orang kedua tertinggi dalam menangani perusahaan dan pemerintahan dan kewajibannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mewakili perusahaan di luar dan di dalam perusahaan
- 2) Kembangkan dan periksa impian dan rencana perusahaan.
- 3) Mengawasi dan memeriksa jalannya perusahaan.

- 4) Mengawasi olahraga dan kinerja keseluruhan personel panggung puncak.
- 5) Mengelola kekayaan perusahaan

3. Supervisor

Memantau produksi, mengawasi staf pekerja, memakai instruksi kerja, bertanggung jawab atas keamanan, perlindungan atau kesehatan ini terancam.

Tugasnya adalah:

- 1) Merencanakan kerja setiap unit pekerjaan
- 2) Mengontrol pekerjaan agar selesai tepat waktu.
- 3) Menitikberatkan pada ketepatan tenaga kerja pada personalia sebagai cara agar berjalan secara efektif dan efisien.
- 4) Mengkoordinasikan pekerjaan dengan unit kerja yang berbeda.

4. sekretaris

Adalah membantu Kepala Badan dalam memberlakukan komponen aplikasi dan rencana aktivitas, koordinasi, pemantauan, manajemen dan urusan karyawan, keuangan, membuat rencana selain penilaian dan pelaporan. Adapun tugasnya yaitu sebagai berikut :

- 1) Kembangkan dan terapkan teknik di tempat kerja
- 2) Mempertahankan sistem data perusahaan untuk file yang benar
- 3) Tulis surat, memo, dan email
- 4) Menyortir file
- 5) Pesan ruang pertemuan untuk pertemuan
- 6) Siapkan panggilan konvensi

- 7) Melakukan tugas administrasi, yang meliputi penyerahan dan fotokopi.

5. Kepala hukum korporat

Adapun tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

- 1) Pastikan bahwa masing-masing merancang, membuat, dan menerapkan berbagai gaya layanan kustodian yang signifikan: Pedoman operasional selain perjanjian terhormat yang diterapkan melalui sarana Perusahaan diselesaikan sesuai dengan persyaratan dan kebijakan yang akurat dan sesuai dengan pedoman dan pedoman hukum yang relevan.
- 2) Penanganan Penyelesaian Sengketa Perusahaan menangani keputusan perselisihan dengan pihak ketiga melalui cara memastikan bahwa Perusahaan ini memiliki hak kepemilikan dan seluruh file untuk keputusan perselisihan sesuai dengan pedoman dan pedoman hukum yang relevan.
- 3) Berkoordinasi dalam menangani file peraturan: menangani file yang terkait dengan pedoman dan pedoman hukum yang mencakup pedoman dan teknik untuk layanan kustodian yang signifikan, perjanjian dengan pemegang akun, dan juga bertanggung jawab atas manajemen inventaris, daftar pemegang saham, dan file perusahaan lainnya.

6. Perencanaan dan Pengembangan Msdm

Teknik berkelanjutan untuk membuat rencana sistematis ke depan untuk mendapatkan penggunaan yang paling andal dari aset berharga maksimum perusahaan, terutama personel itu sendiri. Tugas dan pemerintahan adalah sebagai berikut: Tugas dan wewenang sebagai berikut:

1. Merencanakan, menumbuhkan, dan menerapkan teknik di dalam subjek pengendalian dan peningkatan SDM (yang meliputi rekrutmen dan pilihan kebijakan/praktik, disiplin, keluhan, konseling, upah dan kondisi, kontrak, sekolah dan peningkatan, rencana pembuatan suksesi, moral dan motivasi, subkultur dan perbaikan pola pikir dan kerja moral, Kontrol penimbangan kinerja dan topik yang terkait dengan kontrol yang sangat memuaskan dan lainnya (dibawa pada saat yang sama namun tetap relevan).
 - a) Buat dan pertahankan sistem yang sesuai untuk mengukur komponen penting peningkatan SDM.
 - b) Memantau, menilai dan mendokumentasikan masalah, peluang, rencana perbaikan yang terkait dengan SDM dan pencapaiannya dalam skala waktu dan bentuk/format yang disepakati.
2. Penataan dan perluasan staf langsung (yang melakukan laporan langsung).

7. Bagian Umum

Untuk menjalankan fungsinya bagian memiliki fungsi dan tugas tersendiri yaitu sebagai berikut :

- 1) Siapkan rencana aktivitas untuk Bagian Umum.
- 2) Melaksanakan jasa pengurusan pegawai.
- 3) Melakukan kendali korespondensi, kata sandi dan telekomunikasi, arsip, dan administrasi umum.

8. Asisten Kepala

Tugas dan wewenang Asiten kepala sebagai berikut:

- 1) Membantu manager dalam merencanakan, mengatur serta menerapkan strategi yang dibuat.
- 2) Mengkoordinasikan sistem operasi
- 3) Memastikan bahwa jadwal serta sasaran yang sudah ditargetkan dapat terpenuhi dengan baik.
- 4) Mengelola seluruh sistem operasional supaya pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
- 5) Melakukan komunikasi bersama klien serta mengevaluasi kebutuhan dan spesifikasi yang mereka inginkan.
- 6) Membuat laporan analisis serta menginterpretasikan data yang telah dibuat.
- 7) Melakukan pendorongan proses rekrutmen serta pelatihan pengembangan.

9. Operational

Tugas dan wewenang operational sebagai berikut:

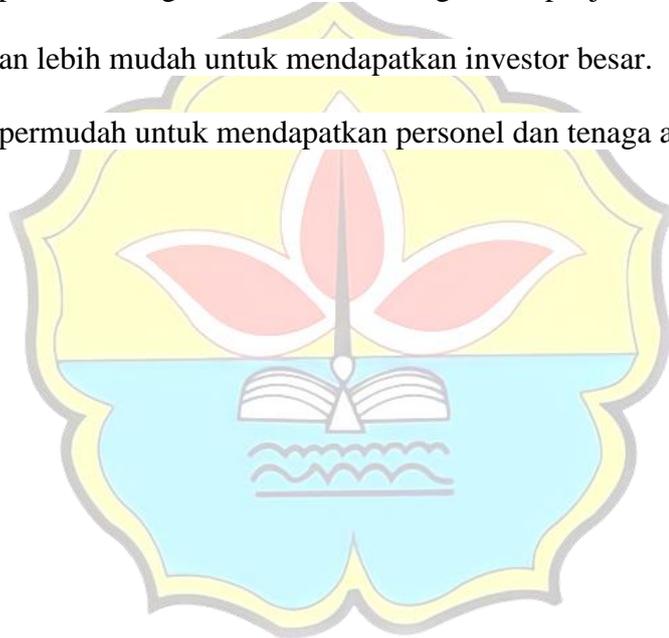
- 1) Kemampuan Interpersonal
- 2) Kemampuan Manajemen Produksi
- 3) Kemampuan Leadership
- 4) Kemampuan Komunikasi
- 5) Kemampuan Manajemen Sumber Daya

10. Marketing

Organisasi energi dan pertambangan menginginkan iklan virtual untuk memperoleh sejumlah impian perusahaan komersial mereka. Dengan metode periklanan virtual yang kuat, sesuatu impian bisnis dapat lebih mudah dicapai

dengan mudah. Berikut adalah beberapa tujuan digital marketing untuk organisasi minyak:

- 1) Meningkatkan kredibilitas korporasi.
- 2) Perluas penyebaran rekaman ke audiens yang terfokus.
- 3) Jika perusahaan Anda adalah perusahaan publik yang diindeks, maka cara yang tepat dari periklanan virtual Anda berdampak pada investor.
- 4) Memperluas jaringan perusahaan komersial.
- 5) Mempermudah organisasi untuk meningkatkan penjualan.
- 6) Jadikan lebih mudah untuk mendapatkan investor besar.
- 7) Mempermudah untuk mendapatkan personel dan tenaga ahli.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

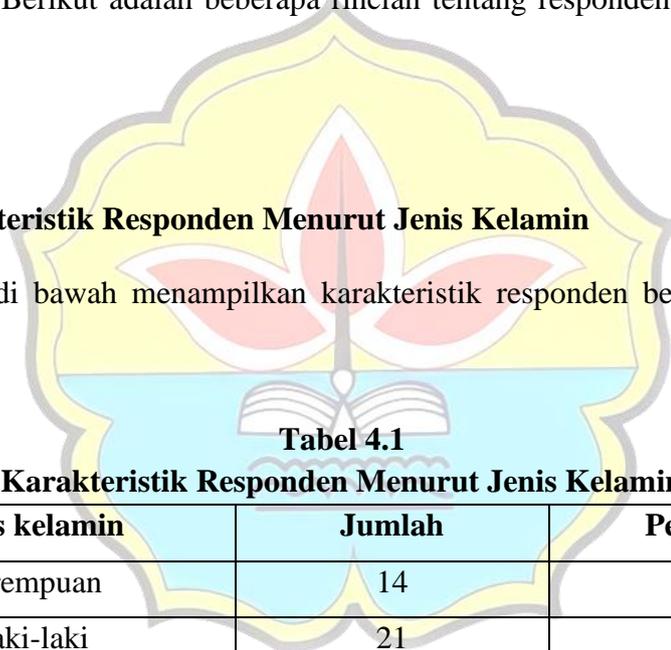
Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada 35 karyawan di PT.Swadaya Bhakti Negaramas di Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir.

4.1.1 Karakteristik Responden

Pekerja PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate di Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin disurvei untuk penelitian ini. Berikut adalah beberapa rincian tentang responden yang termasuk dalam survey.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel di bawah menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:



Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	14	40
Laki-laki	21	60
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 35 responden dilihat diantaranya jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang responden dengan persentase sebesar (40%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 21 orang responden dengan persentase sebesar (60%).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

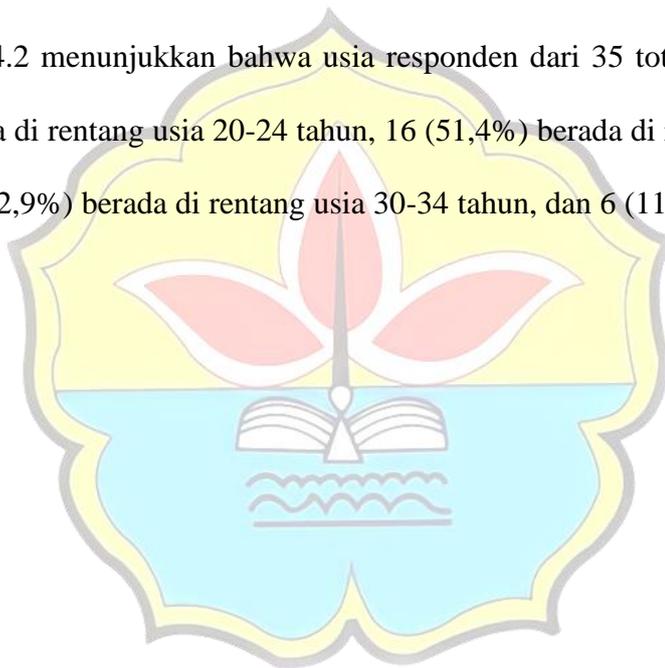
Tabel 4.2

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Umur Responden	Jumlah	Persentase
20-24	5	14,3
25-29	16	51,4
30-34	8	22,9
≥ 35	6	11,4
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden dari 35 total responden, 5 (14,3%) berada di rentang usia 20-24 tahun, 16 (51,4%) berada di rentang usia 25-29 tahun , 8 (22,9%) berada di rentang usia 30-34 tahun, dan 6 (11,4%) berusia di atas 35).



4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden terutama berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di dalam tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	8	22,9
SMA	21	60
S1	6	17,1
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.3 diatas, dilihat bahwasannya karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan yaitu dari 35 responden terdiri 8 hanya menyelesaikan SMP (22,9%), 21 hanya menyelesaikan SMA (60%), dan 6 hanya menyelesaikan tingkat pendidikan S1 (17,1%), mengungkapkan pola demografi yang menarik berdasarkan pada tingkat pendidikan responden.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden terutama berdasarkan total masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
2-3	17	48,6
4-5	13	37,1
>6	5	14,3
Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara dua dan lima tahun (48,6%), diikuti dengan pengalaman antara tiga dan enam tahun (37,1%) dan lebih dari enam tahun (14,3%).

**4.1.2 Motivasi Kerja Pada PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri
Estate Desa Muara Medak, Kecamatan Bayung Lencir.**

Motivasi kerja dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5
Jawaban Responden terhadap indikator motivasi intrinsik**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
	Intrinsik:	1	2	3	4	5		
1	Partisipasi aktif dan inisiatif dalam bekerja	1	3	5	15	11	137	Tinggi
2	Perasaan dihargai saat melakukan tugas	2	1	4	11	17	145	Tinggi
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	1	4	15	14	145	Tinggi
4	Mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas	1	1	5	9	19	149	Sangat Tinggi
5	Kepuasan dalam mencapai target	1	1	5	12	16	146	Tinggi
	Total						722	
	Rata – Rata						144,4	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa indikator intrinsik dengan rata-rata skor sebesar 144,4 artinya dinilai tinggi. Kemudian jawaban responden tertinggi yaitu Mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas skornya sebanyak 149 kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju tentang kebijakan tersebut. Sedangkan tanggapan terendah berkaitan dengan pernyataan Partisipasi aktif dan inisiatif dalam bekerja dengan skor 137 kenyataan ini menunjukkan masih kurangnya partisipasi sesama karyawan.

**Tabel 4.6
Jawaban Responden terhadap indikator motivasi ekstrinsik**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
	Ekstrinsik :	1	2	3	4	5		

6	Gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan	2	1	6	12	14	140	Tinggi
7	Jaminan keselamatan dan keamanan dalam bekerja	2	1	2	16	14	144	Tinggi
8	Saya mendapatkan fasilitas sarana prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan dan suasana kerja yang menyenangkan	2	2	5	18	8	133	Tinggi
9	Saya merasa diperlakukan atasan sama dengan karyawan lain .	2	0	6	15	12	140	Tinggi
10	Pemberian solusi oleh atasan dalam pengembangan pekerjaan	2	1	3	16	13	146	Tinggi
11	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta saling menghormati dan menghargai	2	1	4	16	12	140	Tinggi
	Total						843	
	Rata – Rata						140,5	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Menurut data yang disajikan di atas, indikator ekstrinsik dengan skor rata-rata 848 sangat baik. Kemudian jawaban responden tertinggi yaitu Pemberian solusi oleh atasan dalam pengembangan pekerjaan sebanyak 146 kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju tentang kebijakan tersebut. Sedangkan tanggapan terendah berkaitan dengan Saya mendapatkan fasilitas sarana prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan dan suasana kerja yang menyenangkan dengan skor 133 kenyataan ini menunjukkan masih kurangnya fasilitas sarana prasarana dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.7
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 11 item motivasi

No	Indikator	Skor	Ket
----	-----------	------	-----

1	Partisipasi aktif dan inisiatif dalam bekerja	137	Tinggi
2	Perasaan dihargai saat melakukan tugas	145	Tinggi
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	145	Tinggi
4	Mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas	149	Sangat Tinggi
5	Kepuasan dalam mencapai target	146	Tinggi
6	Gaji yang di terima sesuai dengan Pekerjaan	140	Tinggi
7	Jaminan keselamatan dalam bekerja	144	Tinggi
8	Saya mendapatkan fasilitas sarana prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan dan suasana kerja yang menyenangkan	133	Tinggi
9	Saya merasa diperlakukan atasan sama dengan karyawan lain	140	Tinggi
10	Pemberian solusi oleh atasan dalam pengembangan pekerjaan	142	Tinggi
11	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta saling menghormati dan menghargai	140	Tinggi
	Total	1.561	
	Rata-Rata	141,9	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Skor rata-rata responden terbesar ditunjukkan pada tabel di atas, yaitu 141,9%, yang menunjukkan bahwa staf PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Estate di desa Muara Medak di kecamatan Bayung Lencir sangat senang dengan pekerjaannya.

Berdasarkan tabel diatas terlihat karyawan menempatkan indikator nomor 4 mampu bekerja cepat dalam menjalankan tugas .Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan dengan indikator nomor 8 Saya mendapatkan fasilitas sarana prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan dan suasana kerja yang menyenangkan, artinya masih kurangnya perhatian terhadap kondisi kerja dalam perusahaan.

**4.1.3 Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indo
Agri Estate Desa Muara Medak Kab.Bayung Lencir**

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Efesien

**Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efesien**

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Tepat waktu dalam mencapai target	2	1	3	18	10	135	Tinggi
2	Saya sangat disiplin dalam bekerja	2	1	5	13	14	141	Tinggi
	Total						276	
	Rata-Rata						138	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Menurut data yang ditunjukkan di atas, skor tanggapan 135%, yang menunjukkan bahwa para pekerja memenuhi tujuan terpenting pekerja sesuai jadwal. Data menunjukkan bahwa pekerja mampu mengurangi konsumsinya sambil tetap memberikan hasil berkualitas tinggi adalah 141%, seperti yang terlihat pada tabel di atas.

b. Efektif

**Tabel 4. 10
Jawaban Responden Terhadap Idikator Efektif**

Frekuensi	
-----------	--

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Waktu bekerja digunakan sebaik mungkin	2	2	6	13	12	136	Tinggi
4	Program kerja terstruktur	1	3	5	14	12	138	Tinggi
Total							274	
Rata-Rata							137	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas, persentase jawaban 136% menunjukkan bahwa waktu di tempat kerja digunakan secara efektif. Skor 138% menunjukkan rencana kerja yang terorganisir dengan baik.

c. Kualitas

Tabel 4. 11
Jawaban Responden Terhadap Idikator Kualitas

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	SS		
		1	2	3	4	5		
5	Saya senang dengan hasil kerja saya di organisasi	1	0	5	17	12	144	Tinggi
6	Ketetapan tanggung jawab sangat dalam melaksanakan tugas	1	0	4	15	15	148	Sangat Tinggi
Total							292	
Rata-Rata							146	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan data tabel di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan responden terhadap hasil pekerjaannya di perusahaan adalah tinggi, dengan skor 144%. Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan memiliki

tingkat tekad dan tanggung jawab yang sangat tinggi untuk menyelesaikan tugas, dengan skor 148%.

d. Ketepatan Waktu

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Penyelesaian target sesuai dengan waktu yang ditentukan	2	0	7	12	14	141	Tinggi
8	Target yang dicapai sesuai rencana	1	0	5	10	19	151	Sangat Tinggi
	Total						292	
	Rata-Rata						146	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023).

Menurut data di atas, skor tanggapan 141% menunjukkan bahwa sasaran tercapai dalam jangka waktu yang ditentukan. Skor tanggapan 151% menunjukkan kesesuaian yang sangat baik untuk menetapkan tujuan.

e. Produktivitas

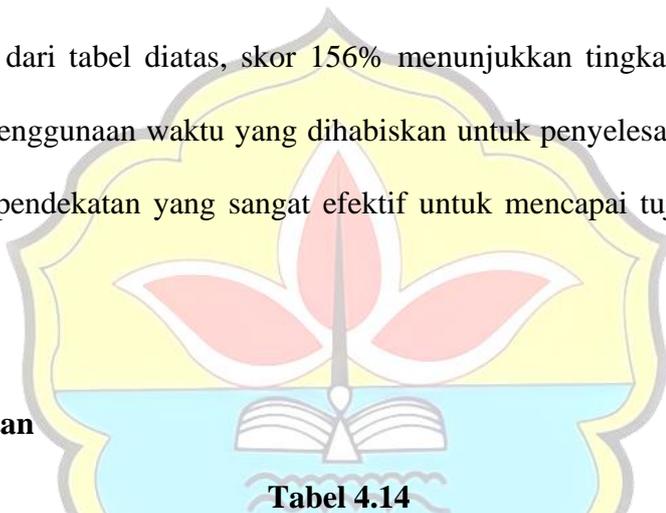
Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Indikator Produktivitas

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
9	Waktu yang digunakan sangat efektif	0	1	2	12	20	156	Sangat Tinggi
10	Teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0	6	14	14	139	Tinggi
Total							295	
Rata-Rata							147,5	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas, skor 156% menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi dalam penggunaan waktu yang dihabiskan untuk penyelesaian. Skor 139% menunjukkan pendekatan yang sangat efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Keselamatan



Tabel 4.14

Jawaban Responden Terhadap Indikator Keselamatan

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
11	Ruang kerja sesuai SOP	1	0	3	18	12	142	Tinggi
12	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi	0	2	5	14	14	145	Tinggi
Total							287	
Rata-Rata							143,5	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

. Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa 142% responden setuju bahwa ruang kerja dan SOP yang memadai akan berkontribusi pada lingkungan kerja yang

aman dan nyaman bagi karyawan. 145% responden menunjukkan bahwa terdapat kesepakatan luas bahwa melindungi karyawan dari potensi ancaman sangat penting untuk mempertahankan tempat kerja yang produktif.

Tabel 4.15
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 12 item Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Tepat waktu dalam mencapai target	135	Tinggi
2	Saya sangat disip;in dalam berkerja	141	Tinggi
3	Waktu bekerja digunakan sebaimungkin	136	Sangat tinggi
4	Program kerja terstruktur	138	Tinggi
5	Saya senang dengan hasil kerja saya di organisasi	144	Sangat tinggi
6	Ketetapan tanggung jawab sangat dalam melaksanakan tugas	148	Sangat tinggi
7	Penyelesaian target sesuai dengan waktu yang ditentukan	141	Tinggi
8	Target yang dicapai sesuai rencana	151	Sangat Tinggi
9	Waktu yang digunakan sangat efektif	156	Sangat tinggi
10	Teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan	139	Tinggi
11	Ruang kerja sesuai SOP	142	Sangat tinggi
12	Alat-alatkerja teruji keamanannya	145	Tinggi
	Total	1.716	
	Rata-Rata	143	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 143 artinya kinerja karyawan pada PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri

Estate. Jawaban karyawan tertinggi berkaitan dengan poin nomor 9 waktu yang digunakan sangat efektif. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator nomor 3 waktu bekerja digunakan dengan sebaikmungkin.

4.1.4 Analisis Verifikatif Data

A. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,710	0,3338	Valid
2	Pertanyaan 2	0,602	0,3338	Valid
3	Pertanyaan 3	0,770	0,3338	Valid
4	Pertanyaan 4	0,707	0,3338	Valid
5	Pertanyaan 5	0,779	0,3338	Valid
6	Pertanyaan 6	0,647	0,3338	Valid
7	Pertanyaan 7	0,775	0,3338	Valid
8	Pertanyaan 8	0,837	0,3338	Valid
9	Pertanyaan 9	0,761	0,3338	Valid
10	Pertanyaan 10	0,549	0,3338	Valid
11	Pertanyaan 11	0,785	0,3338	Valid
12	Pertanyaan 12	0,733	0,3338	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.18
Hasil Uji Validitas Motivasi

NO.	Motivasi	Rhitung	Rtabel	Keterangan
-----	----------	---------	--------	------------

1	Pertanyaan 1	0,732	0,3338	Valid
2	Pertanyaan 2	0,823	0,3338	Valid
3	Pertanyaan 3	0,820	0,3338	Valid
4	Pertanyaan 4	0,810	0,3338	Valid
5	Pertanyaan 5	0,599	0,3338	Valid
6	Pertanyaan 6	0,701	0,3338	Valid
7	Pertanyaan 7	0,841	0,3338	Valid
8	Pertanyaan 8	0,892	0,3338	Valid
9	Pertanyaan 9	0,800	0,3338	Valid
10	Pertanyaan 10	0,825	0,3338	Valid
11	Pertanyaan 11	0,788	0,3338	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat dari tabel di atas bahwa nilai r_{itung} setiap item untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{itung} atau t_{table} dengan jumlah (n) 33 hasilnya adalah 0,3338, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item untuk setiap variabel adalah motivasi dan kinerja karyawan adalah valid. Jika nilai signifikan lebih besar dari r tabel dengan $df=N-K$, maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Penelitian ini menetapkan bahwa $df = 35-2 = 33$. Kemudian dilihat r tabel dengan df 33 dan taraf signifikansi 5% (0,05), menghasilkan r tabel = 0,333. Tabel 2 menunjukkan bahwa , semua variable memiliki nilai $r > r_{table}$ (0,333)

b. Uji Reabilitas

Sebagai indikator variabel atau konsep, reliabilitas dapat diukur melalui kuesioner. Jika jawaban responden terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu, dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas Cronbach Alpha (α) digunakan dalam penelitian ini dan dihitung dengan perangkat lunak statistik SPSS versi 20.0. Jika alfa Cronbach $> 0,60$, maka dapat dinyatakan hasilnya adalah reliabel (Ghozali, 2011).

Tabel 4.19
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,911	Reliabel
2	Motivasi	0,938	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang diajukan untuk variable kinerja dan motivasi ,maka data dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dengan nilai cronchbach Alpha.

4.1.5 Deskriptif Variabel Penelitian

a. Analisi Regresi Sederhana

Dampaknya memotivasi karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub IndoAgri Estate Desa Muara Medak Kecamatan. Bayung Lencir berdasarkan hasil analisis SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.918	0.335		2.737	.010
	Motivasi	0.721	0.105	0.767	6.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e \text{ (regresi linier sederhana)}$$

$$Y = 0,918 + 0,721.x + e$$

Dari persamaan regresi di atas diketahui bahwasanya nilai konstan nilai konstan 918 bahwa jika variable motivasi dan kinerja konstan, maka dari itu variabel kinerja bernilai 918 %. Berikutnya dari persamaan regresi berganda diatas, dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja 721 artinya, jika variabel motivasi dan kinerja konstan, maka variabel motivasi bernilai 72,1 %.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.767 ^a	0.588	0.575	.44473

a. Predictors: (Constant), motivasi

Kinerja karyawan (Y) berkorelasi tinggi dengan motivasi (X), yang ditunjukkan dengan tingginya nilai koefisien korelasi 767 antara keduanya. Nilai R^2 (determinasi) sebesar 0,588 dari pengujian model ringkasan menunjukkan bahwa motivasi (X) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kineja (Y1).

Tabel 4.29
Tabel uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.918	.335		2.737	.010
motivasi	.721	.105	.767	6.858	.000

a. Dependent Variable: kk

Standar perhitungan melalui cara penilaian t_{hitung} dan t_{tabel} . Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan $\alpha = 5\%$ dan degree of freedom (DF) = 35-1-1 = 33 dan $t_{tabel} = 2.03452$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 6.858 > 2.03452$ Kemudian H_0 ditolak dan H_1 diterima dan melalui cara penilaian signifikan 0,05 kemudian $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat sebuah pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis motivasi pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indo Agri Estate Desa Muara Medak Kec.Bayung Lencir .

Karyawan PT. Swadaya Bhakti Negaramas di bawah Indoagri Estate memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dengan skor rata-rata 141,9 pada skala Likert yang mengukur variabel ini. Karyawan di PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate memiliki motivasi yang tinggi, yang dibuktikan dengan sejumlah faktor termasuk namun tidak terbatas pada hal-hal berikut: prestasi, pengakuan rekan kerja, tanggung jawab, potensi pertumbuhan karir, kepuasan kerja, imbalan finansial, keamanan fisik di tempat kerja, kebijakan perusahaan , kepemimpinan teknis, dan hubungan kerja yang positif. Nilai tertinggi pada tanggapan responden adalah 149 pada indikator motivasi yang berhubungan dengan prospek kemajuan. Tanggapan dengan skor terendah, berkaitan dengan kondisi kerja, adalah 133.

4.2.2 Analisis kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indo Agri Estate Desa Muara Medak Kec.Bayung Lencir .

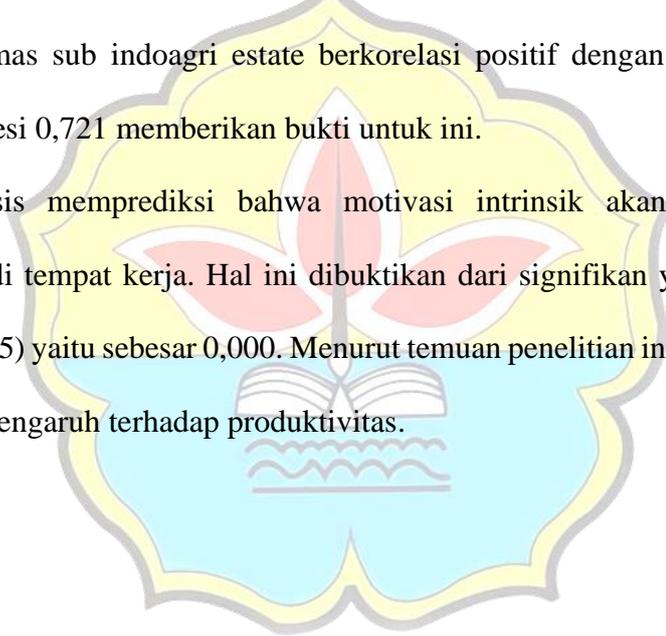
Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan skala likert, skor rata-rata 143 pada skala Likert menunjukkan bahwa PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya. Demikian, bisa dikatakan bahwasannya karyawan pada PT.swadaya bhakti negaramas sub indoagri estate memiliki motivasi yang baik, dilihat dari indikator: Efisien, Efektif, Kualitas, Ketepatan waktu , Produktivitas, dan keselamatan. Responden mendapatkan nilai tertinggi adalah 156 pada kriteria motivasi yang

berhubungan dengan waktu yang digunakan dengan sangat efisien. Jawaban dengan skor terendah adalah 135, terkait dengan memenuhi tenggat waktu tanpa penundaan.

4.2.3 Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indo Agri Estate Desa Muara Medak Kec. Bayung Lencir .

Persamaan regresi untuk penyelidikan ini, jika dibandingkan dengan data SPSS 20, adalah $Y = 0,918 + 0,721$. Motivasi kinerja karyawan di PT .swadaya bhakti negaramas sub indoagri estate berkorelasi positif dengan persamaan ini. Koefisien regresi 0,721 memberikan bukti untuk ini.

Hipotesis memprediksi bahwa motivasi intrinsik akan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dari signifikan yang lebih kecil dari nilai α (0,05) yaitu sebesar 0,000. Menurut temuan penelitian ini, motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan pada PT.Swadaya Bhakti Negaramas ini memiliki hasil motivasi yang tinggi maknanya, karyawan yang ada memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dari kinerja yang sudah baik artinya kinerja sudah mampu bekerja dengan baik, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kerja sama.
2. Menurut temuan penelitian, motivasi kerja mempengaruhi produktivitas, dan semakin banyak pekerja yang termotivasi, semakin baik kinerja karyawan.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan mampu memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang lebih memadai agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja misalnya, yang dilihat dari survei yang dilakukan kurangnya perangkat telekomunikasi seperti, komputer dan printer, kendala lainnya ac atau kipas angin, dan kantin.
2. Diharapkan perusahaan mampu bekerja dengan baik dan tepat waktu dalam mencapai target, agar perusahaan lebih termotivasi lagi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai target yang diinginkan secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, pandi (2018), *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung

- Azima, Khuluqon. *“Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.”* J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) 6.2 (2021):433-436.
- Agoes, Parare (2021), *“Pengantar Ilmu Ekonomi.”* Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta Timur
- Ghozali (2011) *“Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior,”* penerbit, Media sains indonesia, Bandung
- Gunawan, (2017). *Pengujian Hipotesis*, Jombang, LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Gujarati (2007). *“Pengaruh Budaya Organisasi lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi pegawai”*, penerbit, Lakaisha, Jawa Tengah
- Handoko, T. Hani. (2012), *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T. Hani. (2021), *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung
- Hasibuan, Melayu SP (2019), *Organisasi dan motivasi*, Penerbit Bumi Aksara manajemen sdm. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu (2019) *“Dasar-Dasar Manajemen”*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung
- Harold Koontz, (2019) *“Organisasi dan motivasi”*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung
- Jimly Assahiddiqie (2010), *“Kontribusi Ekonomi”* PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta
- Kaswan (2012), *sumber daya manusia untuk bersaing keunggulan bersaing*
- Kurbani, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group.* Jurnal Media Wahana Ekonomika, 15(1), 16-25.
- Moheriono, (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajagrafindo persada, Jakarta.

- Masaong, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Bandung.
- Suatno, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana perdana, Media grup.
- Stephen Robbin (2003). "*Prilaku Organisasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Kuncoro (2004). "*Pengaruh Budaya Organisasi lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi pegawai*", penerbit, Lakaisha, Jawa Tengah
- Suwanto, (2013). *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*, ALFABETA
- Sugiyono, (2019). *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*, Yayasan Kita Menulis.
- Triatna, (2015), *Prilaku Organisasi*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Uno, Hamzah (2011), *Teori motivasi dan pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Umar, Husein, (2013), *Riset sumber Daya manusia*, Jakarta, Gramedia pustaka utama.
- Putra, Dkk (2020) "**DETERMINATION OF EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE: WORKING ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND COMPENSATION** (A Study of Human Resource Management Literature)." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 1.3 (2020): 419-436.
- Wibowo, (2013), *Perilaku dalam organisasi*, pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

PT.Swadaya Bhakti Negaramas Sub Indoagri Estate Desa Muara Medak

Kec.Bayung Lencir

Dengan Hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahma Dini

NIM : 1900861201246

Prodi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi, dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas Subindoagri Estate Desa Muara Medak Kec.Bayung Lencir**. Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini (data terlampir). Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bapak/Ibu dapat saya jamin.

Demikian, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Jambi , 11 Maret 2023

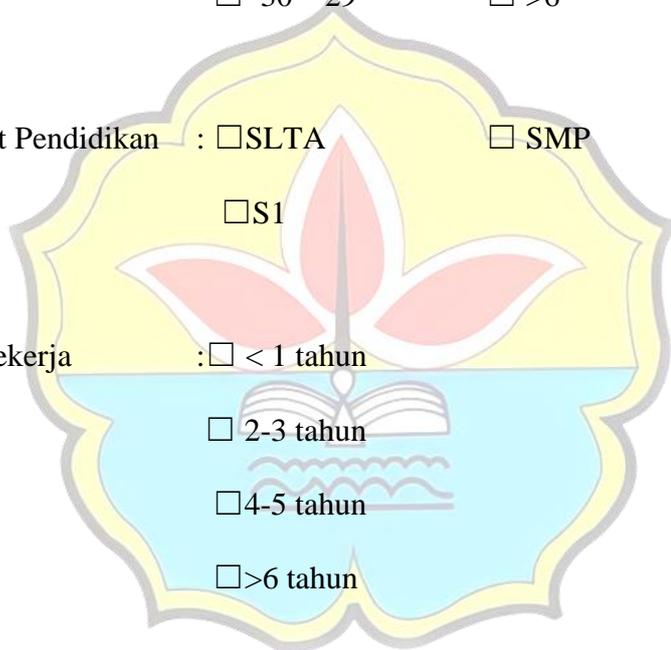
Penelitian

Rahma Dini

Daftar Pertanyaan

Karakteristik Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 – 24 30 – 34
 30 – 29 >6
4. Tingkat Pendidikan : SLTA SMP
 S1
5. lama bekerja : < 1 tahun
 2-3 tahun
 4-5 tahun
 >6 tahun



Pertanyaan Responden

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini dengan kategori :

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | 4. Setuju (S) |
| 2. Tidak Setuju (TS) | 5. Sangat Setuju (SS) |
| 3. Cukup Setuju (CS) | |

a. Motivasi

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Intrinsik					
1.	Partisipasi aktif dan inisiatif dalam bekerja					
2.	Perasaan dihargai saat melakukan tugas					
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas					
5.	Kepuasan dalam mencapai target					
	Ektrinsik					
6.	Gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan					
7.	Jaminan keselamatan dan keamanan dalam bekerja					
8.	Saya mendapatkan fasilitas sarana prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan dan suasana kerja yang menyenangkan					
9.	Saya merasa diperlakukan atasan sama dengan karyawan lain					
10.	Pemberian solusi oleh atasan dalam pengembangan pekerjaan					
11.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja serta saling menghormati dan menghargai					

b. Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Efisien					
	Tepat waktu dalam mencapai target					
2.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
3.	Efektif					
	Waktu bekerja digunakan sebaik mungkin					
4.	Program kerja berstruktur					
5.	Kualitas					
	Saya senang dengan hasil kerja saya di organisasi					
6.	Ketetapan tanggung jawab sangat dalam melaksanakan tugas					
7.	Ketepatan waktu					
	Penyelesaian target sesuai dengan waktu yang ditentukan					
8.	Target yang dicapai sesuai rencana					
9.	Produktivitas					
	Waktu yang di gunakans angkat efektif					
10.	teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan					
11.	Keselamatan dan keamanan					
	Ruang kerja sesuai SOP					
12.	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi					

a. Data Kusioner Motivasi

NO.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11
1.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2.	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4
3.	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1
7.	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5
8.	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5
9.	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3
12.	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4
13.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14.	5	5	4	4	3	2	5	4	4	5	5
15.	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4
16.	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
19.	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2
20.	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3
21.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
23.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
24.	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
25.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
26.	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
31.	2	1	4	4	2	5	1	3	3	1	4
32.	2	3	3	4	5	4	3	2	5	5	4
33.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34.	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

b. Data kusioner kinerja

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2
7.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3
8.	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3
9.	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3
12.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14.	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
15.	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19.	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2
20.	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5
21.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25.	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4
26.	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
27.	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5
31.	1	5	3	2	4	5	1	4	5	3	1	5
32.	4	5	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4
33.	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
34.	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	Total
x1	Pearson Correlation	1	.598**	.515**	.564**	.309	.359*	.600**	.650**	.416*	.673**	.630**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.071	.034	.000	.000	.013	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2	Pearson Correlation	.598**	1	.664**	.537**	.469**	.453**	.845**	.691**	.625**	.673**	.562**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.005	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3	Pearson Correlation	.515**	.664**	1	.786**	.309	.510**	.640**	.816**	.582**	.578**	.671**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.071	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x4	Pearson Correlation	.564**	.537**	.786**	1	.450**	.485**	.470**	.714**	.556**	.633**	.796**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.007	.003	.004	.000	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x5	Pearson Correlation	.309	.469**	.309	.450**	1	.516**	.453**	.481**	.481**	.422*	.291	.599**
	Sig. (2-tailed)	.071	.005	.071	.007		.002	.006	.003	.003	.012	.090	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x6	Pearson Correlation	.359*	.453**	.510**	.485**	.516**	1	.592**	.660**	.602**	.419*	.454**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.034	.006	.002	.003	.002		.000	.000	.000	.012	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x7	Pearson Correlation	.600**	.845**	.640**	.470**	.453**	.592**	1	.743**	.720**	.657**	.543**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.006	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x8	Pearson Correlation	.650**	.691**	.816**	.714**	.481**	.660**	.743**	1	.639**	.676**	.628**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x9	Pearson Correlation	.416*	.625**	.582**	.556**	.481**	.602**	.720**	.639**	1	.723**	.556**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x10	Pearson Correlation	.673**	.673**	.578**	.633**	.422*	.419*	.657**	.676**	.723**	1	.667**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	.012	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x11	Pearson Correlation	.630**	.562**	.671**	.796**	.291	.454**	.543**	.628**	.556**	.667**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.090	.006	.001	.000	.001	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.732**	.823**	.820**	.810**	.599**	.701**	.841**	.892**	.800**	.825**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.495**	.732**	.662**	.431**	.204	.485**	.457**	.307	.447**	.596**	.280	.687**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.010	.239	.003	.006	.072	.007	.000	.103	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.495**	1	.711**	.568**	.311	.375*	.185	.416*	.488**	.275	.231	.468**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.069	.026	.288	.013	.003	.110	.182	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.732**	.711**	1	.743**	.502**	.326	.552**	.529**	.434**	.336*	.402*	.383*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.056	.001	.001	.009	.048	.017	.023	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.662**	.568**	.743**	1	.489**	.309	.498**	.456**	.412*	.387*	.521**	.378*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.071	.002	.006	.014	.022	.001	.025	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.431**	.311	.502**	.489**	1	.765**	.726**	.581**	.498**	.418*	.680**	.579**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.010	.069	.002	.003		.000	.000	.000	.002	.013	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.204	.375*	.326	.309	.765**	1	.578**	.540**	.501**	.314	.392*	.534**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.239	.026	.056	.071	.000		.000	.001	.002	.066	.020	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.485**	.185	.552**	.498**	.726**	.578**	1	.693**	.482**	.521**	.635**	.579**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.003	.288	.001	.002	.000	.000		.000	.003	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.457**	.416*	.529**	.456**	.581**	.540**	.693**	1	.808**	.688**	.637**	.691**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.006	.013	.001	.006	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	.307	.488**	.434**	.412*	.498**	.501**	.482**	.808**	1	.674**	.581**	.674**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.072	.003	.009	.014	.002	.002	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.447**	.275	.336*	.387*	.418*	.314	.521**	.688**	.674**	1	.789**	.590**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.007	.110	.048	.022	.013	.066	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	.596**	.231	.402*	.521**	.680**	.392*	.635**	.637**	.581**	.789**	1	.587**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.182	.017	.001	.000	.020	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.280	.468**	.383*	.378*	.579**	.534**	.579**	.691**	.674**	.590**	.587**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.103	.005	.023	.025	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

TOTAL	Pearson Correlation	.687**	.623**	.750**	.725**	.785**	.656**	.780**	.842**	.770**	.723**	.792**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.575	.44473

a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.302	1	9.302	47.033	.000 ^b
	Residual	6.527	33	.198		
	Total	15.829	34			

a. Dependent Variable: kk

b. Predictors: (Constant), motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.918	.335		2.737	.010
	motivasi	.721	.105	.767	6.858	.000

a. Dependent Variable: kk