

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. INDO KEBUN UNGGUL MUARA BULIAN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

**OLEH**

**Nama : Ana Purnama Lestari**

**Nim : 1900861201180**

**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 : Ana Purnama Lestari  
Npm : 1900861201180  
Jurusan : Ekonomi Manajemen  
Judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian"

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.

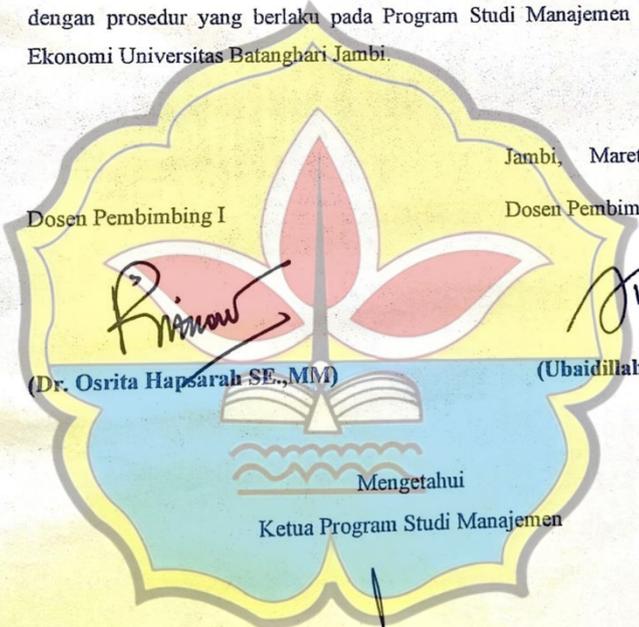
Jambi, Maret 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

  
(Dr. Osrita Hapsarah SE., MM)

  
(Ubaidillah SE., MM)

  
Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

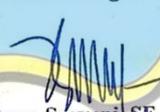
  
(Hana Tamara Putri, SE, MM.)

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

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

Hari : Selasa  
Tanggal : 13 Juni 2023  
Jam : 13.30-15.30 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

**PANITIA PENGUJI**

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.	Ketua	
Ubaidillah, S.E., M.M	Sekretaris	
Gupron, S.kom., M.Kom	Penguji Utama	
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Anggota	
Disahkan Oleh Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari		Ketua Program Studi Manajemen
	Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA	 Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Ana Purnama Lestari  
Nim : 1900861201180  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : 1. Dr.Osrita Hapsara, SE, MM  
2. Ubaidillah, S.E., M.M  
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian”

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 plagiarisme 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, 10 Maret 2023

Yang membuat pernyataan,

Ana Purnama Lestari  
NIM. 1900861201180

## ABSTRACT

**ANA PURNAMA LESTARI/ 1900861201180/ FACULTY OF ECONOMICS / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDO KEBUN UNGGUL MUARA BULIAN / ADVISOR 1<sup>ST</sup>. Dr. OSRITA HAPSARAH SE., MM., 2<sup>ND</sup> UBAIDILLAH SE., M.M.**

This research will look at the influence of motivation on employee performance at PT Indo Kebun Superior partially. 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 Indo Kebun Superior is quite good. It is suspected that motivation has a significant effect on performance and has an effect on employee performance at PT Indo Kebun Superior.

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 ( $\alpha$ ) 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 81.50%, while the remaining 19.5% can be explained by other variables not examined in this study.

## 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. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian.** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

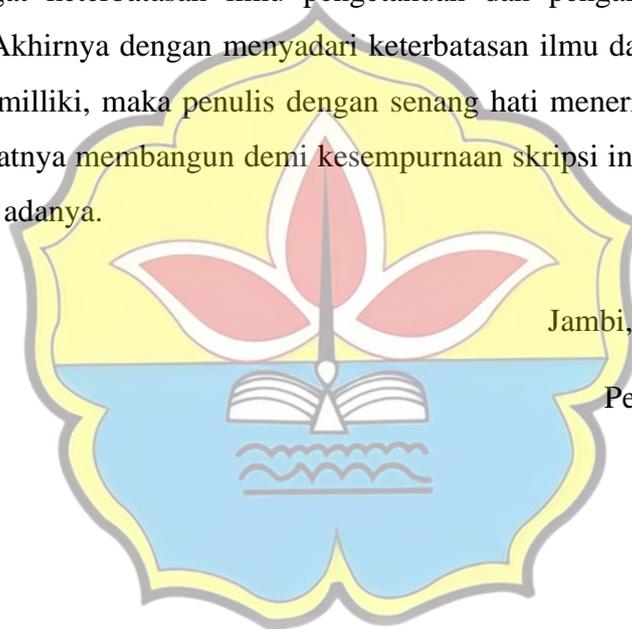
Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Asri dan Ibu saya Adna dan teman-teman saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material 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, SE., M.Ak. CA,CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Dr. Osrita Hapsarah., SE., MM., selaku Pembimbing Skripsi 1 yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Ubaidillah., SE., MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Sudirman SE., MEI., selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini.

6. Bapak Gupron., S.Kom., M.Kom selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Seluruh Mahasiswa Angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang dan saling memberikan semangat dan motivasi agar kita semua dapat menyelesaikan Studi Strata I di Universitas Batanghari yang kita cintai ini.

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,     Maret 2023

Penulis

Ana Purnama Lestari

## **DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Ekonomi.....	11
2.1.2 Manajemen.....	12
2.1.3 Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4 Motivasi .....	17
2.1.5 Kinerja .....	29
2.1.6 Kerangka Penelitian.....	39
2.1.7 Hipotesis .....	40
2.2 Metode Penelitian .....	41
2.2.1 Metode penelitian yang digunakan.....	41
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	42
2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	42
2.2.4 Populasi dan Sampel.....	42
2.2.5 Metode Analisis Data.....	43
2.2.6 Regresi Linear Sederhana .....	47
2.2.7 Uji Hipotesis .....	47
2.2.8 Operasional Variabel .....	48
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
3.2 Struktur Organisasi .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>

4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Motivasi.....	58
4.1.2 Deskripsi Data Variabel Kinerja.....	64
4.1.3 Analisis .....	69
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
4.1.5 Regresi Linear Berganda .....	74
4.1.6 Uji Statistik .....	75
4.1.7 Kefisien Determinasi .....	76
4.2 Pembahasan.....	76
<b>BAB V KESMIPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>



## DAFTAR TABEL

No.

Halaman

1. Tabel data jumlah karyawan .....	4
2. Tabel data Gaji .....	5
3. Tabel data bonus .....	5
4. Tabel hasil Produksi.....	7
5. Tabel Operasional Variabel .....	49
6. Tabel jenis kelamin .....	56
7. Table Umur .....	57
8. Tabel Pendidikan .....	57
9. Tabel ama masa kerja.....	58
10. Tabel kebutuhan fisik.....	59
11. Tabel rasa aman .....	60
12. Tabel kebutuhan sosial.....	61
13. Tabel kebutuhan penghargaan .....	62
14. Tabel kebuuthan asktualisasi diri.....	63
15. Tabel kuantitas .....	65
16. Tabel kualitas .....	66
17. Tabel ketepatan waktu .....	67
18. Tabel efektivitas biaya .....	68
19. Tabel pengawasan .....	69
20. Tabel analisis motivasi.....	71
21. Tabel analisis kinerja .....	71
22. Tabel analisis motivass dan kinerja .....	72
23. Tabel validitas motivasi .....	73
24. Tabel validitas kinerja .....	73
25. Tabel reliabilitas.....	74
26. Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana .....	75
27. Tabel Hasil Uji t.....	76

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Halaman</b>
1. Gambar Kerangka Penelitian .....	40

2. Gambar Struktur.....52



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2012:133). Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengolah dan mengembangkan SDM yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Sebab kunci kesuksesan dari suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologinya maupun dananya saja. Oleh karena itu perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting. Peranan dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, pada dasarnya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan proses produksi itu sendiri.

Maka dari itu setiap perusahaan menginginkan setiap tenaga kerjanya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam pengembangan SDM tinggi dan rendahnya motivasi kerja sangat menentukan tinggi dan rendahnya tingkat bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan untuk pengenalan kerja yang baik yang dapat menunjang keberhasilan dan kepuasan kerja dalam mencapai tujuannya.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara: 2015).

Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad, 2014:49) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah

memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Indo Kebun Unggul merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dengan luas lahan sebanyak 2.053 Hektare. Perusahaan ini beroperasi pada tahun 1993 di Desa Muara Singoan Kec. Muara Bulian Kab. Batanghari. PT Indo Kebun Unggul Merupakan cabang PT Asiatik yang terletak di Desa bungku. PT Indo Kebun Unggul terus memantau dan mengevaluasi pengurangan mereka. Perusahaan juga memastikan kerja karyawannya semaksimal mungkin, agar produk yang dihasilkan pun terjaga kualitasnya. PT Indo Kebun Unggul melakukan upaya-upaya yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

Sangat menarik diteliti karena perusahaan tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan industri pengolahan kelapa sawit dan dalam menjalankan perusahaan yang penuh dengan ketidakpastian mengenai kejadian di waktu yang akan datang juga resiko yang kemungkinan akan terjadi. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk mengetahui jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir (2018-2022)

Pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Indo Kebun Unggul**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan (orang)</b>		<b>Perkembangan (%)</b>	
2018	Produksi	13	32	-
2019	Produksi	12	37	15,63%
2020	Produksi	14	40	8,11%
2021	Produksi	15	43	7,50%
2022	Produksi	16	45	4,65%

*Sumber : PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan tahun 2018-2022*

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam 5 tahun terakhir terjadi peningkatan pada jumlah karyawan. Dengan kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 4,65% Perkembangan jumlah karyawan meningkat dikarenakan adanya perekrutan karyawan baru, peningkatan jumlah karyawan tersebut tidak lepas dari kebutuhan perusahaan sehingga terbukanya lapangan kerja.

Selain data diatas, gaji untuk masing-masing karyawan berdasarkan jabatan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Gaji Karyawan Pada PT. Indo Kebun Unggul**  
**Tahun 2022**

<b>No</b>	<b>Level Jabatan</b>	<b>Gaji Pokok</b>
1	Mill Manager	10.8500.000
2	Kepala Tata Usaha	7.900 000
3	Produksi	3.650.000
4	Bengkel	3.650.000
5	Asissten Staff	4.200.000
6	Mandor	3.400.000

*Sumber : PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan tahun 2021*

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa gaji pokok yang telah diberikan pada karyawan yang bekerja di PT. Indo Kebun Unggul sesuai dengan jabatan yaitu dimana Manager memiliki gaji pokok yang paling tinggi, karena manager yang akan bertanggung jawab terhadap seluruh proses yang ada di perusahaan dan yang memberikan seluruh laporan perusahaan kepada Area Mill Manager. Selain data diatas, insentif dan bonus untuk masing-masing karyawan telah diberikan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Jenis Insentif yang diberikan pada seluruh Karyawan**  
**PT. Indo Kebun Unggul**

No	Jenis Insentif	Level Jabatan yang menerima	Level Jabatan yang tidak menerima
1	Jaminan Kesehatan	Seluruh karyawan	
2	Jaminan Hari Tua	Seluruh karyawan	
3	Jaminan Kecelakaan Kerja	Seluruh karyawan	
4.	Tempat tinggal	Mill Manager, kepala tata usaha, staff, asisten staff, Mandor,	Karyawan Produksi, Krani Timbang, Karyawan Bengkel,
5	Promosi Jabatan (Bagi yang berpretasi)	Karyawan tetap	
6	Bonus	Seluruh karyawan	
7	Tunjangan Jabatan	Mill Manager, Kepala Tata Usaha, Staff, Asisten Staff,	Karyawan Produksi, Krani Timbang, Karyawan Bengkel, Mandor

*Sumber : PT. Indo Kebun Unggul Desa Muara Singoan tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkerja di PT. Indo Kebun Unggul Desa Muara Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari mendapatkan insentif dan bonus yang telah disesuaikan dengan level jabatan dan ditetapkan oleh peraturan yang dibuat oleh PT. Indo Kebun Unggul Desa Muara Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari seharusnya dengan adanya insentif dan bonus yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indo Kebun

Unggul Desa Muara Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari. Karna karyawan telah diberikan seluruh fasilitas mulai dari, jaminan kesehatan, bonus dan promosi jabatan maka seharusnya motivasi para pekerja semakin meningkat. Dan motivasi tidak hanya berupa pendapatan bisa jadi dengan ucapan "terima kasih" "kerja bagus" sederhana dari atasan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Didalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk memperoleh uang adalah salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun pendapat yang lain menyatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi saat bekerja. Seseorang yang sudah bekerja akan merasa lebih dihargai oleh karyawan sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk mengetahui hasil produksi. Berikut data yang ada pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muara Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari dalam 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Produksi PT. Indo Kebun Unggul Tahun 2018-2022**

Tahun	TBS	Target	Realisasi
2018	65.000 Ton	64.896 ton	99,84%
2019	65.000 Ton	65.000 ton	100%
2020	65.000 Ton	62.400 ton	96%
2021	65.000 Ton	60.216 ton	92,64%
2022	65.000 Ton	57.720 ton	88,8%

Sumber : PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.4 diatas diketahui bahwa target yang telah dibuat perusahaan berfluktuasi turun, sehingga dapat terlihat kinerja karyawan PT Indo Kebun Unggul masih sangat kurang, yaitu kurangnya perhatian atasan pada karyawannya disebabkan dilihat dari insentif yang diberikan kepada karyawan terkadang tidak merata sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian disisi lain sarana dan prasarana yang tidak memadai. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja yang masih belum terpenuhi kebutuhan dan dorongan dari atasan pada karyawannya sehingga karyawan tidak memenuhi tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas, selain itu disebabkan oleh kurangnya pemberian penghargaan terhadap tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan, dan masih kurangnya perhatian atasan dalam memberikan pengakuan pada karyawannya untuk melihat prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas ada beberapa fakta yang ditemukan oleh peneliti dilapangan, para peneliti ingin mengetahui tentang penelitian ini dan juga tentang motivasi dan kinerja keseluruhan karyawan seperti yang telah disebutkan dalam bentuk penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi**

## **Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka yang menjadi *problem statement* dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan hasil produksi dimana hasil produksi yang cenderung menurun setiap tahunnya, yang mengakibatkan kinerja menurun. Maka dari itu identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan berflukturasi cenderung meningkat.
2. Insentif dan bonus belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian.
3. Belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, karena sarana perusahaan masih belum terpenuhi pada PT Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat ada beberapa kinerja karyawan yang belum optimal ini diduga ada kaitannya dengan motivasi yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja perusahaan secara menyeluruh.

1. Bagaimana motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kondisi motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muaro Singoan Kec Muara Bulian Kab Batanghari.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu Ekonomi dan menambah kajian tentang ilmu ekonomi khususnya tentang manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana strategi dalam memberikan motivasi dan menerapkan teori yang telah di dapat selama kuliah dan di praktikan dalam dunia usaha yang realistis.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perguruan tinggi khususnya manajemen sumber daya manusia dalam

bidang ilmu ekonomi dan bisnis. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Pengertian Ekonomi

Pengertian Ilmu ekonomi menurut Hasoloan (2010:8) adalah cabang ilmu sosial yang mempengaruhi berbagai perilaku pelaku ekonomi terhadap keputusan-keputusan ekonomi yang dibuat. Ilmu ini diperlukan sebagai kerangka berpikir untuk melakukan pilihan terhadap berbagai sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tidak terbatas.

Ilmu ekonmi menurut Agoes (2021:3) adalah ilmu yang memdpelajari perilaku individu dan masyarakat dalam menentukan pilihan untuk menggunakan sumber-sumber daya yang langka (dengan dan tanpa uang) dalam upaya meningkatkan kualitas hidupnya. Menurut Asshiddiqie (2010:11) kata ekonomi itu sendiri berasal dari “oikos” yang berarti rumah tangga dan “nomos” yang berarti hukum.

Menurut Samuelson (2004 :4) Ekonomi adalah yang dilakukan oleh manusia dan kelompok nya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk memperoleh berbagai komoditi dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi oleh masyarakat.

Menurut Menurut Putong (2015:1) Ekonomi adalah semua yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan perikehidupan dalam rumah tangga tentu saja yang dimaksud dalam perkembangannya kata rumah tangga bukan hanya sekedar merujuk pada satu keluarga yang terdiri dari suami, istri, dan anak - anaknya melainkan juga rumah tangga yang lebih luas yaitu rumah tangga bangsa negara dan dunia.

### 2.1.2 Teori Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni maupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer dengan cara dan gaya tersendiri yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer dan suasana manajemen perusahaan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Adapun pengertian manajemen menurut beberapa ahli.

Kotler dan Amstrong (2014:12), menyatakan bahwa *“management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently and accomplish selected aims”*. Manajemen menurut Buchari Alma (2014:10), menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian lain tentang manajemen oleh Lupiyoadi (2013:5), Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk terciptanya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang meliputi beberap

proses sebagai upaya pemanfaatan sumber daya organisasi atau kelompok secara efektif dan efisien dalam organisasi lainnya untuk tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen dikenal sebagai 6M yang terdiri dari: manusia (*man*), material (*materials*), mesin (*machine*), tata kerja (*method*), uang (*money*), dan pasar (*market*). Keenam unsur tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya manajemen, tingkat efisiensi dalam setiap kegiatan individu atau kelompok akan lebih baik lagi setiap periodenya, karena manajemen selalu menginginkan segala sesuatunya menjadi lebih baik. Organisasi dipandang manajemen sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.1 Fungsi-fungsi manajemen**

Hasibuan (2009:21) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen antara lain:

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah membuat perencanaan personel secara efektif dan benar agar sesuai dengan keinginan korporasi dalam memahami keinginan.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengatur semua personel melalui penggambaran departemen seni kerja, delegasi, integrasi, otoritas, dan hubungan seni kerja.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas mengarahkan semua personel untuk kebutuhan kerja secara kolektif dalam mencapai keinginan personel, masyarakat dan korporasi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah aktivitas mengendalikan semua personel agar sesuai dengan semua aturan perusahaan dan pekerjaan sesuai dengan rencana.

### 2.1.3 Konsep manajemen sumber daya manusia

Afandi (2018:6) Mendefinisikan sumber daya manusia yakni ilmu dan karya seni penanganan hubungan dan peran personel secara tepat dan efektif agar tercapai keinginan korporasi terhadap personel dan masyarakat. MSDM adalah perekrutan, pilihan, pengembangan, pilihan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mendapatkan pria atau wanita atau keinginan organisasi.

Miner dalam Hasibuan (2005:11) MSDM digambarkan sebagai cara mengembangkan, memaksakan dan menilai kebijakan, prosedur, metode, dan aplikasi yang terkait dengan personel pria atau wanita di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Noor Arifin (2017 :2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan peluncuran sumber daya manusia sehingga diperoleh laki-laki atau perempuan yang beragam, organisasi, dan keinginan jaringan.

### 2.1.3.1 Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (msdm)

Menurut Hasibuan (2009:21) menjelaskan secara singkat fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan kelompok pekerja secara efektif dan berhasil untuk membentuk keinginan

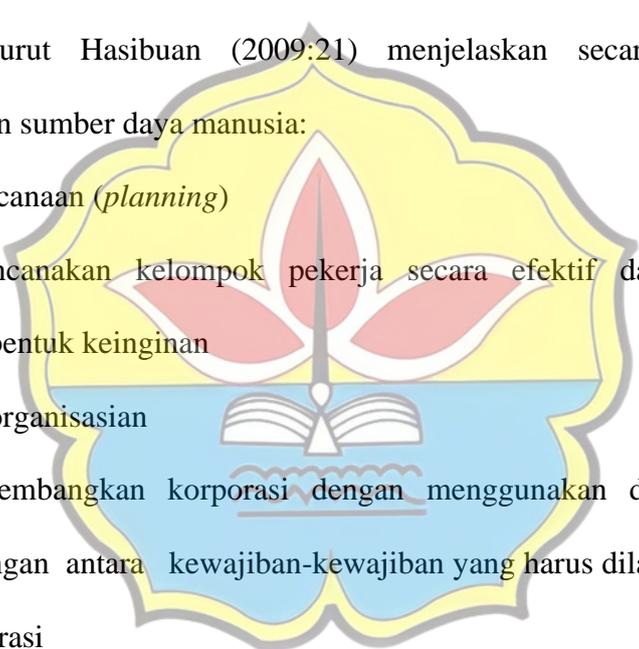
2. Pengorganisasian

Mengembangkan korporasi dengan menggunakan desain bentuk dan hubungan antara kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan di dalam korporasi

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua aktivitas personel yang akan bekerja secara kolektif dalam mewujudkan keinginan perusahaan, personel, dan masyarakat.

4. Pengendalian



Pengendalian aktivitas untuk semua personel agar sesuai dengan aturan yang dibuat dengan menggunakan perusahaan dan lukisan pada semua rencana.

5. Pengadaan tenaga kerja (procurement)

Tata cara seleksi, penarikan, penempatan, dan penempatan personel sesuai dengan keinginan korporasi.

6. Pengembangan

Tata cara peningkatan kompetensi teknis dan moral personel melalui pendidikan dan penelitian.

7. Kompensasi

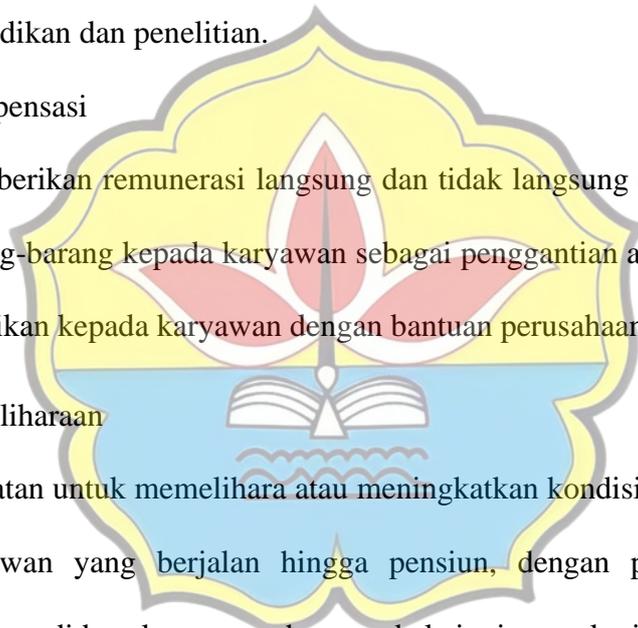
Memberikan remunerasi langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang, barang-barang kepada karyawan sebagai penggantian atas penawaran yang diberikan kepada karyawan dengan bantuan perusahaan.

8. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi tubuh dan loyalitas karyawan yang berjalan hingga pensiun, dengan paket kesejahteraan terutama didasarkan sepenuhnya pada keinginan pekerja.

9. Integrasi

Kegiatan menyatukan aktivitas korporasi dan keinginan personel, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan bermanfaat



#### 10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kegiatan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan yang telah di buat dan di sepakati.

#### 11. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja seseorang yang berasal dari suatu korporasi akibat kebutuhan pekerja, korporasi, kontrak, pensiun, dan sebab-sebab yang berbeda.

### 2.1.4 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013:138).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2010:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2011:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2010:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **2.1.4.1 Teori Motivasi**

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007:324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.

Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari)

### **2. Teori X dan Y**

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu

teori X (negatif) dan teori Y (positif).

Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

### 3. Teori “ERG”

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence (Keberadaan)*
- b. *Relatedness (Keterikatan)*
- c. *Growth (Pertumbuhan)*

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan

terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

#### **4. Teori Dua Faktor**

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri

yang turut.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor- faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

## 5. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan.

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).

Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu

yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

#### 6. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David Mc Clelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain

c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

#### 2.1.4.2 Dimensi Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi motivasi menurut Maslow dalam Martoyo (2015:172)

1. Dimensi Kebutuhan fisik
2. Dimensi Keselamatan dan Keamanan
3. Dimensi Kebutuhan Sosial
4. Dimensi kebutuhan dan penghargaan
5. Dimensi Kebutuhan Perwujudan Diri (Aktualisasi diri)

Dalam teori Frederick Herzberg (Handoko, 2001) menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Iriani, 2010).

Faktor-faktor intrinsik dalam Hasibuan (Simboro, 2011) adalah meliputi:

1. Prestasi
2. Pengakuan orang lain

3. Tanggung jawab
4. Pekerjaan itu sendiri

Sedangkan faktor ekstrinsik sebagaimana dijelaskan Iriani (2010) yaitu dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, adanya suruhan orang lain maupun paksaan. Simboro (2011) berpendapat bahwa faktor ekstrinsik (*hygiene factor*) yaitu faktor yang tidak mendorong minat para pegawai untuk berforma baik.

Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja adalah:

1. Kondisi kerja
2. Hubungan kerja
3. Gaji
4. Status

Dimensi menurut Uno (2011:73) adalah :

- a. Motivasi internal
  1. Ada komentar tentang pekerjaan
  2. Memiliki perasaan puas pada pekerjaan
  3. Tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban
  4. Memiliki tujuan yang bersih dan keras
- b. Motivasi eksternal
  1. Sangat bagus untuk mendapatkan pujian
  2. Bekerja dengan keinginan mendapat insentif

3. Selalu berusaha memenuhi keinginan gaya hidup dan keinginan pekerjaan
4. Bekerja berharap memperoleh perhatian dari atas atau dari orang lain.

#### 2.1.4.3 Indikator Motivasi

Teori kebutuhan yang dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang).
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari)

Menurut Herzberg (2012: 318-320) faktor-faktor kepuasan yang dapat juga disebut sebagai unsur-unsur motivator yang dapat menjadi unsur-unsur yang menginspirasi seseorang untuk menuai yang berasal dari dalam (unsur intrinsik) meliputi Faktor-faktor intrinsik dalam Hasibuan (Simboro, 2011) adalah meliputi:

1. Prestasi

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

2. Pengakuan orang lain

Pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.

3. Tanggung jawab

Tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Martoyo (2015:172 )

1. Dimensi kebutuhan fisik dapat diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Pemberian gaji
- b. Pemberian bonus
- c. Kondisi kerja

2. Dimensi keselamatan dan keamanan diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Jaminan hari tua yang memadai
- b. Jaminan posisi atau jabatan yang tidak mudah berubah dalam struktur

3. Dimensi kebutuhan sosial diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Hubungan antar individu

b. Interaksi antar individu

4. Dimensi kebutuhan dan penghargaan

Dimensi kebutuhan akan penghargaan diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Pengakuan akan status

b. Pengakuan atas prestasi yang telah dicapai

5. Dimensi Kebutuhan Perwujudan Diri (Aktualisasi –diri)

a. Pencapaian cita-cita diri

b. Pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator menurut Uno (2010:73)

1. Dimensi motivasi internal indikator

a. Memiliki tujuan yang jelas

b. Selalu berusaha menjadi yang terbaik

c. Selalu ingin menjadi yang terbaik

d. Tanggung jawab personel dalam menjalankan tugasnya

e. Melaksanakan tugas dengan target

f. Diutamakan prestasi

g. Prestasi diprioritaskan

2. Dimensi motivasi eksternal indikator

a. Senang memperoleh pujian

- b. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
- c. Selalu mencari untuk memenuhi keinginan gaya hidup dan keinginan pekerjaan
- d. Bekerja dengan keinginan memiliki mata atasan dan orang yang berbeda.

### 2.1.5 Kinerja

Robbins & Judge (2014) menjelaskan kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi). Pengertian lain dikemukakan Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2012) sebagai hasil karya timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan/keterampilan dan pengalaman seseorang.

Dari pemahaman/mengenai prestasi kerja tersebut dapatlah disimpulkan bahwa kemampuan (usaha), motivasi, pengalaman dan kesempatan merupakan faktor-faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja seseorang. Seorang karyawan akan memiliki prestasi kerja yang baik jika didukung oleh kekuatan faktor-faktor tersebut.

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus, sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang terjadi. Karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, (Bernadin & Russel, 2013) menyatakan bahwa: “perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”.

Sementara menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2012) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi- informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan kedua pendapat dari Bernardin & Russell (2103) dan Gomes (2013) di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi. Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target,

saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

Menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan apakah kinerjanya meningkat atau menurun, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja kepada anggotanya yang dilakukan secara berkala. Kegiatan penilaian kinerja adalah proses di mana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### **2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam kutipan Anggi (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sejumlah faktor yang terdiri dari antara lain: faktor motivasi, faktor kemampuan, otoritas (wewenang), inisiatif, efektifitas dan efisiensi.

##### 1. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

##### 2. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge & skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

3. Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi/perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi yang dilakukan.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

5. Efektifitas

Suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai, dapat dikatakan kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

6. Efisiensi

Segala sesuatu yang dapat dikerjakan pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan secara optimal dan tidak membuang banyak waktu dalam proses pengerjaannya.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan (keadilan distributif)
- 2) Penempatan kerja yang tepat (keadilan prosedural)
- 3) Pelatihan dan promosi (keadilan prosedural)
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja (keadilan Interaksional)
- 6) Hubungan dengan pemimpin (keadilan Interaksional)

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, keadilan organisasi dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Kinerja Karyawan PT Indo Kebun Unggul dipengaruhi oleh Motivasi. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, keadilan distributif, keadilan prosedural, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah motivasi dan keadilan organisasi.

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai (interaksional). Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

#### **2.1.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan**

Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009), mengemukakan enam dimensi kinerja yaitu:

1. *Quality*

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

2. *Quantity*

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Kebutuhan Pengawasan

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

Dimensi kinerja menurut Robbins (216:260 )

1. Kualitas (mutu)

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalkan saja karyawan mampu mencapai target produksi yaitu 100 unit.

3. Ketetapan waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia.

4. Efektivitas

adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi meliputi, tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk memaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Dimensi kinerja menurut Miner (1988) dalam Sudarmanto (2015) Adapun dimensi yang dapat menjadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja menurut Miner (1988) dalam Sudarmanto (2015) yaitu:

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. penggunaan waktu dalam bekerja.
4. kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

### 2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kriteria indikator kinerja menurut Bernardin & Russel (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (*Quality*), banyaknya aktifitas yang terselesaikan dan banyaknya jumlah unit yang dapat diproduksi
- 2) Kuantitas (*Quantity*), Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu (*time liness*), konsisten terhadap waktu yang diberikan, bekerja dengan benar dan tepat waktu
- 4) Efektivitas biaya (*cost effectivennes*), memaksimalkan sumber daya yang tersedia, memaksimalkan bahan baku untuk menjadi bahan jadi
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), mendapatkan pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaan, mendapatkan bimbingan dari atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan

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

1. Efisien

Indikator yg 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

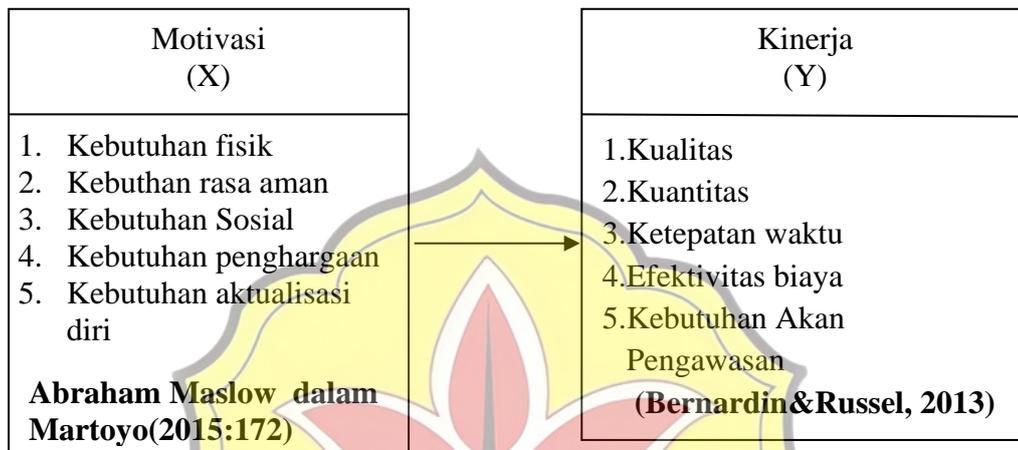
Indikator ini mengukur kebugaran umum perusahaan dan lingkungan kerja personelya.

Indikator menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab.

### 2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah klarifikasi sementara dari tanda-tanda yang menjadi pokok masalah. Secara umum, kerangka yang diusulkan terdiri dari motivasi kerja dan variabel kinerja secara keseluruhan. Keterkaitan variabel secara grafis adalah sebagai berikut.



**Gambar 2.1**  
**Gambar Kerangka Pemikiran**

### 2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar

yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan–pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi dan kinerja karyawan PT. Indo Kebun Unggul baik
2. Diduga motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Indo Kebun Unggul Desa .

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Deskriptif adalah teknik studi yang menggambarkan ciri-ciri populasi atau fenomena yang diteliti. Jadi teknik ini perhatian utama adalah untuk memberikan penjelasan untuk item studi. Jadi solusi apa peristiwa dan fenomena apa yang terjadi. Kuantitatif adalah jenis catatan yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, dalam bentuk catatan atau penyebab yang dinyatakan dalam angka atau dalam bentuk angka.

Metode penelitian ini menggunakan teknik penelitian survey (Danang, 2008). Survey adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yang berupa kinerja karyawan dan motivasi kerja menggunakan data lapangan yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden. Penelitian ni juga menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

### 1. Data primer

Data primer adalah catatan utama yang diinginkan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian dan pengumpulan melalui cara cara wawancara pribadi.

### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah arsip yang selain diolah dan merupakan arsip yang membantu bagi peneliti. Sumber internalnya adalah PT. Indo Kebun

## 2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Bailey (1994:254), *field research* atau istilah studi lapangan merupakan istilah yang sering digunakan bersamaan dengan istilah studi etnografi (*ethnographic study* atau *ethnography*). Neuman (2006:157), juga menjelaskan bahwa penelitian lapangan juga sering disebut etnografi atau penelitian *participant observation*.

Penelitian ini menggunakan metode *Field Research* dalam mencari teori dan data, peneliti mengumpulkan informasi dengan cara terjun langsung ke lapangan dengan melakukan wawancara dengan menggunakan kuisioner, serta sumber-sumber yang diperoleh: buku, jurnal, hasil-hasil penelitian, internet, dan sumber-sumber lainya yang sesuai penelitian ini.

## 2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Kebun.

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, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi sebanyak 45 orang maka ditetapkan sampel dengan menggunakan seluruh karyawan PT. Indo Kebun yang berjumlah **45** orang.

## 2.2.5 Metode Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable-variabel yang diteliti secara tepat. Dua karakteristik validitas yang baik, yaitu:

1. Instrument yang pengukurannya harus benar-benar mengukur konsep teori yang dianut dan bukan konsep lainnya.
2. Konsepnya diukur dengan tepat.

Pada penelitian ini menggunakan uji Validitas Product Momen Pearson Correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor items dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula Uji Validitas

Product Moment Correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang ada dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen merumuskan tingkat kesimpulan dalam kajian teroris. Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran sari suatu uji coba yang dilakukan tetap memiliki hasil yang sama meskipun dilaukan secara berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Instrument alat ukur dianggap bisa diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama dan tidak bias diandalkan bila pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang itu memberikan hasil yang relative tidak sama. Pengujian reliabilitas instrument untuk memperoleh hasil yang reliable bias dilakukan dengan berbagai metode statitik, pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan variable tersebut reliable dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2001) Untuk uji reliabilitas digunakan bantuan program SPSS 25.

## **2. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Dalam operasionalisasi variabel penelitian ini, variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuisisioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert (Sugiyono, 2017: 9). Sumber datanya adalah pelanggan pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi yang menjadi responden penelitian, kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini:

Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1
Tidak Setuju	TS	Skor 2
Netral	N	Skor 3
Setuju	S	Skor 4
Sangat Setuju	SS	Skor 5

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

#### **Penentuan rentang skor**

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 1 \times 45 \\ &= 45 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 5 \times 45 \end{aligned}$$

$$= 225$$

**Penentuan rentang skala**

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

Di mana :

- n : Jumlah Sampel
- m : Jumlah alternative jawaban

$$\text{RS} = \frac{45 (5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 36$$

Maka :

- 45 - 80 = Sangat Tidak setuju
- 81 - 117 = Tidak Setuju
- 118 - 154 = Netral
- 155 - 191 = Setuju
- 192 - 225 = Sangat Setuju

**2. Koefisien Korelasi ( r )**

Menurut Sugiyono (2017:184) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 1 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	=	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	=	Rendah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Kuat
0,80 – 1,000	=	Sangat Kuat

**3. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Uji R<sup>2</sup> atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terstimasi dengan data sesungguhnya.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi di tentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

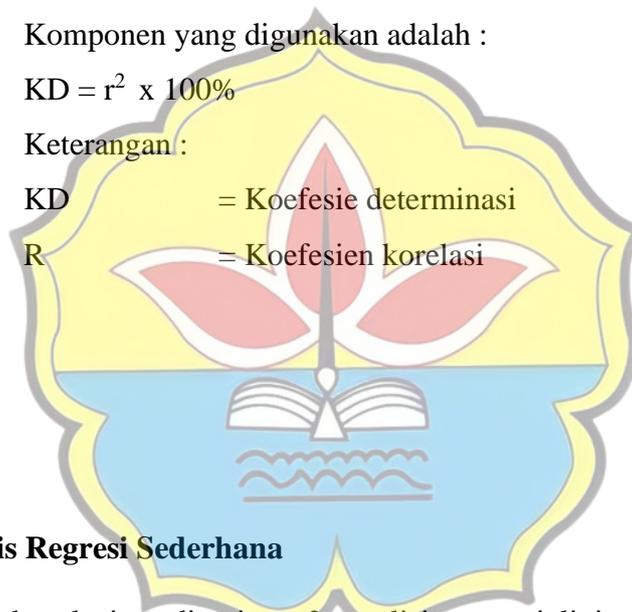
Komponen yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefesie determinasi

R = Koefesien korelasi



### 2.2.6 Analisis Regresi Sederhana

Untuk solusi studi tujuan 2, analisis regresi linier mudah digunakan.

Menurut Supriadi (2013:229) rumusan persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja  
 $\beta$  = Koefesien Regresi  
 $\alpha$  = Konstanta  
x = Motivasi  
e = Error

### 2.2.7 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hipotesis:

$$H_a: \beta_0 = \beta_1 = 0$$

$$H_i: \beta_0 \neq \beta_1 \neq 0$$

Bila t hitung lebih besar dari pada t tabel atau signifikannya kurang dari  $\alpha = 5\%$  maka tolak  $H_i$  yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kuncoro, 2009: 238). Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas keadilan organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

$H_a$  : ada pengaruh signifikan (nyata) Motivasi secara parsial terhadap Kinerja.

$H_i$  : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Motivasi secara parsial terhadap Kinerja.

2. Tentukan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya

$H_a$  diterima terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya

$H_i$  diterima tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.8 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013) definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel melalui pemberian arti atau penetapan suatu

kepentingan atau membenaran suatu operasi harus derajat variabel tersebut.

Variabel operasional pada tampilan ini terlihat di dalam tabel berikut.



**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Motivasi (X)</b>	Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor	a. kebutuhan fisik	1. Penghasilan yang diperoleh mencukupi kebutuhan 2. Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan telah tercukupi 3. Perusahaan memberikan alat safety pada karyawan saat bekerja	Ordinal
		b. kebutuhan rasa aman	1. Jaminan kesehatan yang diberikan cukup baik	
		c. kebutuhan sosial	1. Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan	

	motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. (Herzberg 2011)		2. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan cukup	
		d. kebutuhan penghargaan	1. Bekerja pada perusahaan ini memberikan jaminan hidup di hari tua 2. Adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi	
		d.kebutuhan aktualisasi diri	1. Pekerjaan yang diberikan memberikan suatu tantangan bagi saya 2. Pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar	
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja Menurut Bernadin & Russel (2013) Perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk keputusan staf yang tepat waktu dan akurat	a. kuantitas	1. Jumlah unit yang dapat diproduksi 2. Jumlah aktifitas yang terselesaikan	Ordinal
		b. Kualitas	1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan	
		c. ketepatan Waktu	1. konsistensi kinerja 2. akurat, benar dan tepat waktu	
		d. Efektifitas Biaya	1. memaksimalkan bahan baku 2. memaksimalkan sumber daya yang tersedia	
		Kebutuhan akan pengawasan	1. Pekerjaan yang dilakukan diawasi oleh atasan 2. Pekerjaan yang dilakukan di bimbing oleh atasan	



### 3.1 Gambaran Umum PT. Indo Kebun Unggul

#### 3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indo kebun unggul yg dikenal dengan nama IKU adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1993. Di desa muaro singgoan, PT indo kebun unggul mulai membangun kebun plasma kelapa sawit yang berlokasi disebelah Desa muaro

singoan masyarakat setempat yang memiliki lahan perkebunan luas banyak yang dikelola oleh PT dengan sistem bagi hasil 30% untuk perusahaan dan 70% untuk tuan tanah, Yang dibagi saat sawit mulai panen dan dihitung dengan sistem tahun tanam. PT IKU yang berada ditengah hamparan kebun sawit dengan luas (2,053 hektare HA).

Dalam pengembangan PT indo kebun unggul melakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan mengembangkan visi dan misi untuk mencapai keberhasilan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan juga menetapkan upaya yang lebih baik fokus dengan pengembangan SDM, secara konsisten dan terus menerus. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memahami berbagai cara terbaik dalam mengelola karyawan dari latar belakang keahlian beserta kemampuan yang berbagai macam, sehingga karyawan bisa dapat bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan keahliannya. penurunan pegawai bisa terjadi karena adanya beberapa faktor, diantaranya memasuki masa pensiun dikeluarkan dari institusi karna melakukan pelanggaran dari tata tertib disiplin yang telah ditetapkan PT indo kebun unggul (IKU).

PT IKU ( indo kebun unggul) merupakan cabang dari pt induk yang terletak di daerah bungku yang dikenal dengan nama pt asiatic dan cabang pertama dibuka di desa muaro singgoan. Hasil panen perhari bisa mencapai 100 ton atau lebih yang dibawa ke PT asiatic yang terletak di desa bungku oleh karena itu proses motivasi kinerja karyawan sangatla penting bagi suatu perusahaan, diharapkan dengan adanya perkembangan perusahaan kedepanya agar memperoleh hasil kinerja yang berkualitas dan bermutu.

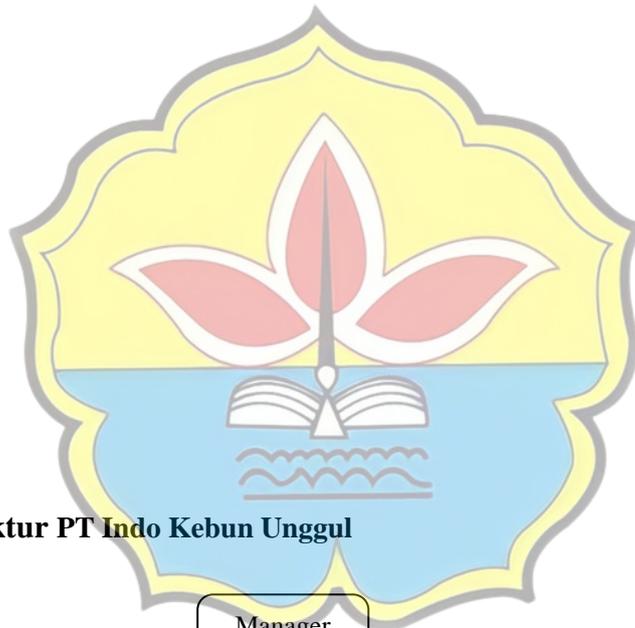
### 3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

#### Visi

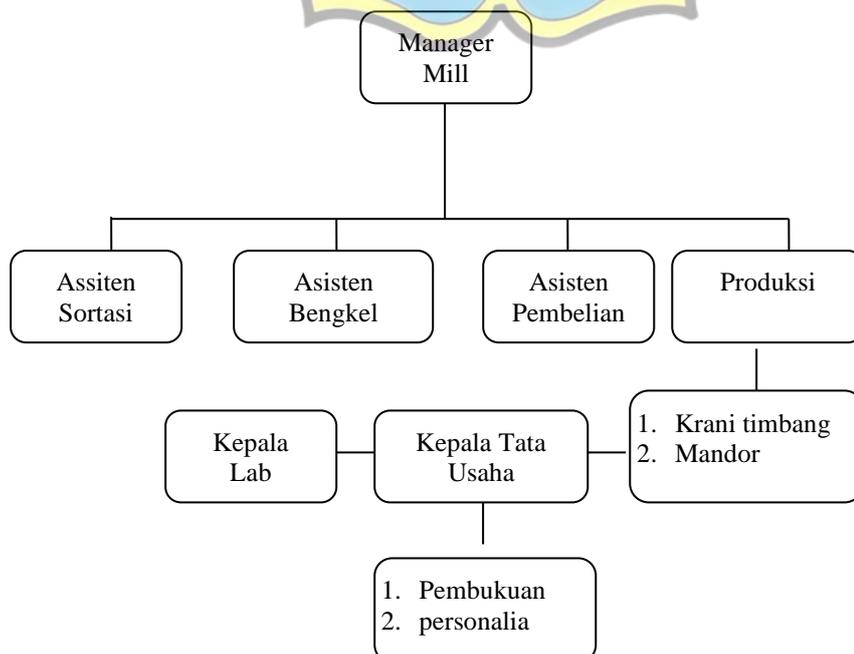
Menjadi salah satu perusahaan agribisnis Indonesia yang terkemuka dengan pengelolaan terbaik.

#### Misi

Meningkatkan perkembangan perusahaan dengan standar kualitas tinggi, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta memberikan nilai tambah yang lebih untuk seluruh stakeholder.



### 3.1.3 Struktur PT Indo Kebun Unggul



### Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Indo Kebun Unggul

Adapun tugas-tugas dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada PT Indo Kebun Unggul adalah sebagai berikut:

#### 1. Mill Manager

Tugas dan tanggung jawab Mill Manager adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan seluruh kegiatan di Mill untuk mencapai target yang sudah dibuat
- b. Mengevaluasi budget tahun berjalan untuk mengukana secara efektif
- c. Mengarahkan pengeluaran biaya operasional untuk control cost
- d. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul pada process pengolahan TBS untuk menekan losses agar target tercapai
- e. Mengatur strategi system Maintenance dan Analisa untuk mengetahui mutu produksi
- f. Mengembangkan skill bagi operator untuk meningkatkan produktifitas
- g. Mengkoordinasikan seluruh bagian/departemen yang ada di Mill untuk membentuk team work yang solid

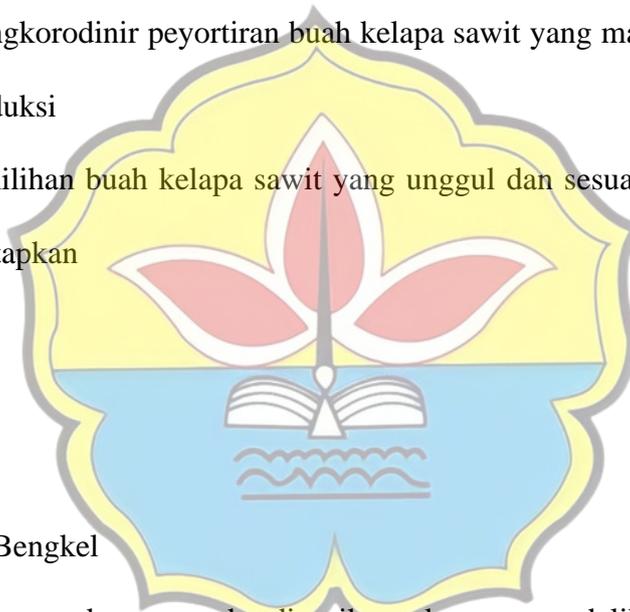
#### 2. Kepala Tata Usaha

- a. Memngkomputerisasikan dan mempersiapkan *account report* (akun yang belum tersusun) dari data-data yang dikirim oleh masing-masing devisi.

- b. Membantu kabag umum didalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap, serta menyediakan laporan untuk kabag umum untuk setiap bulanya pada *account report*.
- c. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dibidang *accounting*, sistim dan program computer.
- d. Menyajikan laporan kabag umum di bidang keuangan, analisis biaya, anggaran, dan *progress report*

3. Asisten Sortasi

- a. Mengkorodindir peyortiran buah kelapa sawit yang masuk kedalam proses produksi
- b. Pemilihan buah kelapa sawit yang unggul dan sesuai standar yang tealh ditetapkan



4. Asisten Bengkel

- a. Merencanakan, mengkordinasikan, dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancara operasional mesin produksi dan sarana penunjang
- b. Memimpin dan memonitor kerja dari para bawahanya dalam bidang maintenancae pabrik dan perbaikan peralatan listrik serta mesin dan melakukan perawatan

5. Asisten pembelian

- a. Memebuat dan mengkordinasikan harga sawit yang diperoleh dari pembelian masyarakat
- b. Membuat dan mengkordinasikan pembelian terkait dengan pupuk dan operasional lainnya yang berhubungan dengan pabrik

**6. Produksi**

- a. Melakukan pengecekan terhadap seluruh stok pabrik mulai dari CPO, CPKO, KERNEL, PKE, ABU JANJANG dan lainnya
- b. Memastikan Tersedianya Stok Minyak CPO dan CPKO
- c. Memastikan sisa kontrak penjualan
- d. Memastikan minyak dalam keadaan baik
- e. Melakukan pengisian terhadap kendaraan tangka
- f. Melakukan penyegelan terhadap kendaraan yang akan berangkat

**7. Kepala Lab**

- a. Memastikan suhu minyak dalam keadaan stabil sesuai standar
- b. Melakukan pengambilan sampel untuk menentukan kadar air dan kadar asam dari minyak kelapa sawit

**8. Personalia**

- a. Bagian ini mempunyai yang berhubungan dengan karyawan seperti penerimaan dan pemberhentian karyawan serta pengangkatan karyawan.
- b. Mengawasi kegiatan-kegiatan karyawan serta menilai dan mengevaluasi prestasi kerja mereka.

- c. Personalia juga menangani masalah-masalah yang terjadi pada karyawan seperti konflik antar karyawan juga bila terjadi kecelakaan kerja atau karyawan sakit

**9. Pembukuan**

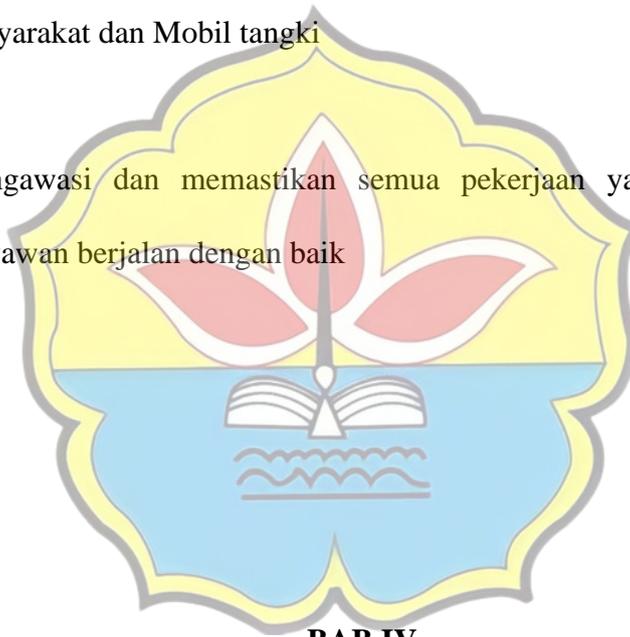
- a. Memastikan semua pembukuan yang dicatat dan dilaporkan pada akhir bulan

**10. Krani Timbang**

- a. Mengatur dan melakukan penimbangan terhadap mobil TBS dari masyarakat dan Mobil tangki

**11. Mandor**

- a. Mengawasi dan memastikan semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan dengan baik



**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini di deskripsikan hasil pengukuran tentang variabel motivasi, keadilan dan Kinerja menurut indikator masing-masing variabel.

## 1. Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya proporsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Kriteria Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	40	88,89
Perempuan	5	11,11
Jumlah	45	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 responden atau sebesar 88,89% dari total responden dan 5 responden yang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 11,11%.

## 2. Umur

Umur merupakan salah satu pertimbangan orang untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Umur juga dapat dijadikan ukuran kematangan emosional seseorang. Untuk melihat keadaan responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Kriteria Responden**  
**Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Dibawah 25	10	22,22
2	26 – 34	15	33,33
3	35 – 44	15	33,33
4	45 ke atas	5	11,11
Jumlah		45	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.2 tergambar bahwa proporsi responden terbesar adalah berada pada kelompok umur antara dibawah 26-34 tahun dan 35-44 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 15 responden atau sebesar 33,33% dari total responden. Sebanyak 10 responden berasal dari kelompok umur dibawah 25 tahun. Sebanyak 5 responden berasal dari kelompok umur 45 tahun keatas atau sebesar 11,11%.

### 3. Status Pendidikan

Status pendidikan turut menjadi salah satu ukuran kematangan seseorang. Adapun status responden menurut status pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Kriteria Responden**  
**Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/ Sederajat	25	55,56
Sarjana	15	33,33
Pascasarjana	5	11,11
Jumlah	45	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.3 di atas tergambar bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA dan Sarjana memiliki jumlah yang hampir sama yaitu masing-masing sebanyak 25 dan 15 responden atau sebesar masing-masing 55,56% dan 33,33% dari total seluruh jumlah responden. Sedangkan 5 responden lainnya berasal dari pendidikan Pascasarjana.

### 4. Lama Masa Kerja

Lamanya masa kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Untuk lebih jelasnya lama nya masa kerja responden di PT Indo Kebun Unggul dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Responden**  
**Berdasarkan Lamanya menjadi Karyawan PT Indo Kebun Unggul**

Lama menjadi karyawan PT Indo Kebun Unggul	Frekuensi	Persentase(%)
1 – 5	20	44,44
6 – 10	10	22,22
11 – 15	10	22,22
16 tahun ke atas	5	11,11
Jumlah	45	100

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 4.4 tergambar bahwa sebagian besar responden berdasarkan waktu lamanya masa kerja menjadi karyawan PT Indo Kebun Unggul, yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 44,44% nya telah menjadi karyawan PT Indo Kebun Unggul selama 1 – 1 tahun. Sedangkan karyawan yang masa kerja nya 6-10 tahun dan 11-15 tahun masing-masing berjumlah 10 responden atau sebesar 22,22%

#### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian Motivasi

Teori kebutuhan yang dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi:

Adapun respon dari responden terhadap Motivasi melalui indikator kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri adalah tergambar pada tabel berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator Kebutuhan Fisiologis adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi**  
**Melalui Indikator Kebutuhan Fisik**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
<b>Kebutuhan Fisik</b>								
1	Perusahaan memberikan alat safety pada karyawan saat bekerja			5	30	10	185	Setuju
				15	120	50		
2	Gaji yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan		3	7	15	20	187	Setuju
			6	21	60	100		
3	Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan telah tercukupi		2	10	24	5	155	Setuju
			4	30	96	25		
<b>Total Skor Rata-Rata 1</b>							<b>175,7</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator kebutuhan fisik.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 185, 187 dan 155 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator

Kebutuhan Fisiologis adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi**  
**Melalui Indikator Kebutuhan Rasa Aman**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>							
4	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik			10 30	20 80	15 75	185	Setuju
<b>Total Skor Rata-Rata 2</b>							<b>185</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.6 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator rasa aman.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa pengakuan orang lain memiliki 185 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

3. Kebutuhan Sosial (berafiliasi dengan orang).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator

Prestasi adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi**  
**Melalui Indikator Kebutuhan Sosial**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Kebutuhan Sosial</b>							
5.	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan			5	25	15	190	Setuju
				15	100	75		
6.	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan			25	17	13	208	Sangat Setuju
				75	68	65		
<b>Total Skor Rata-Rata 3</b>							<b>199</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.7 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator rasa cinta dan memiliki.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa rasa tanggung jawab memiliki nilai 190 dan 208 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

4. Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompentensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator penghargaan adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi**  
**Melalui Indikator Kebutuhan Penghargaan**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Kebutuhan Penghargaan</b>							
7	Bekerja di perusahaan ini memberikan jaminan hidup dihari tua	7	10	13	10	5	131	<b>Netral</b>
		7	20	39	40	25		
8	Adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi		5	10	19	11	171	<b>Setuju</b>
			10	30	76	55		
<b>Total Skor Rata-Rata 4</b>							<b>151</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.8 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator kebutuhan penghargaan .

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang berikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kebutuhan penghargaan memiliki nilai rata-rata 131 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi tidak mampu membuat responden setuju.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari)

Adapun respon dari responden terhadap motivasi melalui indikator penghargaan adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi**  
**Melalui Indikator Aktualisasi Diri**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>							
9	Pekerjaan yang diberikan memberikan suatu tantangan bagi saya		12	13	10	10	153	<b>Netral</b>
			24	39	40	50		
10	Pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar		5	17	16	7	160	<b>Setuju</b>
			10	51	64	35		
<b>Total Skor Rata-Rata 4</b>							<b>156,5</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.9 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator pekerjaan itu sendiri.

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator aktualisasi diri memiliki nilai 153 dan 160 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju

#### 4.1.2 Deskripsi Data Variabel Kinerja

Robbins & Judge (2014) menjelaskan kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak

manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, (Bernadin & Russel, 2013) menyatakan bahwa: “perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”.

Adapun respon dari responden terhadap Kinerja melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan pengawasan adalah tergambar pada tabel berikut:

1. Kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalkan saja karyawan mampu mencapai target produksi yaitu 100 unit.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**  
**Melalui Indikator Kuantitas**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Kuantitas Kerja</b>							
1	Bekerja dengan selalu mengedepankan kualitas			10	30	5	175	Setuju
				30	120	25		
2				5	36	4	179	Setuju

	Target yang di tetapkan selalu tercapai			15	144	20		
<b>Total Skor Rata-Rata 1</b>							<b>177</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.10 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator kuantitas.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kuantitas memiliki nilai rata-rata 175 dan 179 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

2. Kualitas, Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**  
**Melalui Indikator Kualitas**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Kualitas Kerja</b>							
3	Bekerja dengan efektif dan efisien serta bekerja dengan penuh tanggung jawab			6 18	30 120	9 45	183	Sangat Setuju
<b>Total Skor Rata-Rata 2</b>							<b>183</b>	Sangat Setuju

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.11 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator kualitas.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kualitas memiliki nilai rata-rata 183 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**  
**Melalui Indikator Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Ketepatan Waktu</b>							
4	Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan			15	20	10	175	<b>Setuju</b>
				45	80	50		
<b>Total Skor Rata-Rata 3</b>							<b>175</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.12 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator ketepatan waktu.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 175 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

4. Efektifitas Biaya, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi meliputi, tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk memaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**  
**Melalui Indikator Efektivitas Biaya**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Efektivitas Biaya</b>							
5	Mampu memaksialkan biaya dengan keuntungan yang lebih tinggi		5	15	15	10	165	<b>Setuju</b>
			10	45	60	50		
<b>Total Skor Rata-Rata 4</b>							<b>165</b>	Setuju

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.13 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang

berikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator efektivitas biaya.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang berikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa efektivitas biaya memiliki nilai rata-rata 165 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

5. Pengawasan, mendapatkan pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaan, mendapatkan bimbingan dari atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**  
**Melalui Indikator Pengawasan**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
	<b>Pengawasan</b>							
6	Mendapatkan bimbingan dari pengawas atas pekerjaan yang dilakukan	4	5	11	15	10	157	Setuju
		4	10	33	60	50		
<b>Total Skor Rata-Rata 5</b>							<b>157</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.14 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang berikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, melalui indikator pengawasan.

Dimensi kinerja yang diwakili indikator yang diberikan PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan karyawan menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa pengawasan memiliki nilai rata-rata 157 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

### **4.1.3 Analisis**

#### **1. Analisis Karakteristik PT Indo Kebun Unggul**

Berdasarkan hasil penelitian kuisioner yang dilakukan terhadap 45 responden yang merupakan karyawan PT Indo Kebun Unggul yang didapat dalam data responden, bahwa berdasarkan tabel 4.1 jenis kelamin responden di dominasi oleh laki-laki sebesar 88,89% dan perempuan sebanyak 11,11%.

Berdasarkan tabel 4.2 responden terbesar berada pada kelompok umur antara 26-34 tahun dan 35-44 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 15 responden atau sebesar 33,33% dari total responden. Sebanyak 10 responden berasal dari kelompok umur dibawah 25 tahun. Sebanyak 5 responden berasal dari kelompok umur 45 tahun ke atas.

Berdasarkan pendidikan tabel 4.3 responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki jumlah responden sebanyak 25 responden atau sebesar 55,56% dari total seluruh jumlah reponden. Sedangkan 15 responden berasal dari pendidikan Sarjana atau 33,33% dari jumlah responden. Sedangkan 5 responden berasal dari pendidikan Pascasarjana atau 11,11% dari jumlah responden.

Berdasarkan table 4.4 lama masa kerja pekerjaan responden yang telah bekerja sebagai karyawan PT Indo Kebun Unggul, yaitu sebanyak 20

responden atau sebesar 44,44% baru bekerja selama 1-5 tahun. Responden yang telah bekerja selama 6-10 dan 11-15 tahun sebagai karyawan PT Indo Kebun Unggul masing-masing sebesar 22,22% . Responden yang bekerja yang telah bekerja selama 16 tahun ke atas sebanyak 5 responden atau sebesar 11,11%.

## 2. Analisis Motivasi pada PT Indo Kebun Unggul

Berdasarkan analisis motivasi yang dilakukan terhadap PT Indo Kebun Unggul mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Analisis Motivasi**  
**pada PT Indo Kebun Unggul**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	<b>Motivasi</b>		
1	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>	175,7	Setuju
2	<b>Kebutuhan rasa aman</b>	185	Setuju
3	<b>Kebutuhan Sosial</b>	199	Sangat Setuju
4	<b>Kebutuhan penghargaan</b>	151	Setuju
5	<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>	156,5	Setuju

Berdasarkan tabel 4.15 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa Motivasi dengan indikator kebutuhan rasa cinta dan memiliki sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 199 dan dinilai Sangat Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kebutuhan penghargaan yaitu memiliki skor sebesar 151 dan di nilai Setuju oleh responden.

## 3. Analisis Kinerja pada PT Indo Kebun Unggul

Berdasarkan analisis kinerja yang dilakukan pada PT Indo Kebun Unggul mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Analisis Kinerja**  
**pada PT Indo Kebun Unggul**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
	<b>Kinerja</b>		
1	<b>Kuantitas</b>	177	Setuju
2	<b>Kualitas</b>	183	Setuju
3	<b>Ketepatan Waktu</b>	175	Setuju
4	<b>Efektivitas Biaya</b>	165	Setuju
5	<b>Pengawasan</b>	157	Setuju

Berdasarkan tabel 4.16 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa harga dengan indikator Kualitas sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 187 dan dinilai Setuju oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator Pengawasan yaitu memiliki skor sebesar 157 dan di nilai Setuju oleh Karyawan PT Indo Kebun Unggul .

#### **4. Analisis Motivasi dan Kinerja pada PT Indo Kebun Unggul**

Berdasarkan analisis motivasi dan kinerja yang dilakukan pada Indo Kebun Unggul mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Analisis Motivasi dan Kinerja pada PT Indo Kebun Unggul**

No	Indikator	Jumlah	Rata-Rata Skor	Keterangan
1	<b>Motivasi</b>	867,2	173,4	Setuju
2	<b>Kinerja</b>	857	172,4	Setuju

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Motivasi dan Kinerja dikategorikan Setuju. Dapat dilihat bahwa skor paling tinggi berada di variabel motivasi yang memiliki jumlah sebesar 867,2 dengan rata-rata skor sebesar 173,4. Sedangkan kualitas kinerja berada di bawah motivasi dengan jumlah 857 dengan rata-rata skor sebesar 172,4 dan dikategorikan setuju.

#### 4.1.4 Uji Reabilitas dan Uji Validitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, jika angka korelasi yang diperoleh lebih esar dari pada angka r table maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

**Table 4.18**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,672	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,824	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,866	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,862	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,836	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,755	0,2940	Valid
Pernyataan 7	0,874	0,2940	Valid
Pernyataan 8	0,900	0,2940	Valid
Pernyataan 9	0,841	0,2940	Valid
Pernyataan 10	0,834	0,2940	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan table 4.18 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisoner variable motivasi dengan item pernyataan 1-10 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r table.

**Table 4.19**  
**Hasil Uji Validitas Varibael Kinerja**

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,901	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,864	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,844	0,2940	Valid

Pernyataan 4	0,854	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,866	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,890	0,2940	Valid
Pernyataan 7	0,859	0,2940	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan table 4.19 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variable Keadilan dengan item pernyataan 1-7 memiliki status valid yang mana nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Di antara teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan melakukan pengujian sekali saja. Maksudnya, hanya melakukan pengukuran sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk megukur reliabilitas dengan uji statistic Crobach Alpha ( $\alpha$ ).

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan program spss versi 25. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilaukan pada 45 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai  $\alpha > 0,06$  maka pernyataan variabel tersebut reliable dan sebaliknya. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

**Table 4.19**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	0,958	0,06	Reliabel
Kinerja	0,946	0,06	Reliabel

Berdasarkan 4.19 diatas, terlihat bahwa nilai Crobach Alpha semua variebl yakni Motivasi (X1) dengan 10 item pernyataan dan variable Kinerja (Y) dengan 7

item pernyataan lebih besar dari 0,06. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam penelitian ini berstatus reliable.

#### 4.1.5 Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 3 diperoleh nilai-nilai koefisien regresi variabel motivasi dan variable kinerja sebagai mana tergambar pada tabel berikut.

**Tabel 4.20**  
**Nilai-nilai Statistik Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.005	.388		.012	.991
	MOTIVASI	.933	.120	.765	7.782	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel 4.20 maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e \quad Y = 0,005 + 0,933 X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditafsirkan bahwa setiap terjadi kenaikan skor sebesar 1 point maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,005. Disisi lain bila diasumsikan nilai motivasi tidak mengalami perubahan maka kinerja akan tetap positif, yaitu sebesar konstanta atau sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang positif akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap kinerja.

#### 4.1.6 Uji Statistik

Sebagaimana diungkap sebelumnya dimana di duga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %  $df = n - k - 1 = 42$ , maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2.01808. Dengan demikian maka nilai t hitung  $7,782 >$  dari nilai t tabel sebesar 2.01808. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21**  
**Nilai t Hitung**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.005	.388		.012	.991
	MOTIVASI	.933	.120	.765	7.782	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 5 diperoleh nilai koefisien determinasi berikut :

**Tabel 4.22**  
**Koefisien Determinasi dan Korelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.575	.62403	1.691

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI  
b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,585. hal ini berarti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 58,5%, sementara sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh

variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan responden menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 185, 187 dan 155 pada setiap pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh motivasi mampu membuat responden setuju.

Sedangkan dimensi motivasi yang diwakili indikator yang diberikan oleh PT Indo Kebun Unggul dan hubungan indikator yang diberikan responden menunjukkan kondisi yang baik, indikator berupa rasa aman memiliki nilai rata-rata 185 pada pertanyaan yang diberikan dan motivasi mampu membuat responden setuju.

Bahwa pada dimensi motivasi yang menggunakan indikator kebutuhan sosial. Pada indikator rasa cinta dan memiliki diperoleh nilai skor total sebesar 190 dan 208 untuk pernyataan yang diajukan. Dimensi motivasi yang menggunakan indikator kebutuhan sosial mampu membuat responden Sangat Setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berikutnya adalah indikator kebutuhan penghargaan. Pada indikator penghargaan diperoleh skor nilai untuk pernyataan yang diajukan sebesar 131 dan 171 untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Dimensi motivasi yang menggunakan indikator penghargaan sendiri mampu membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berikutnya adalah indikator kebutuhan aktualisasi diri. Pada indikator penghargaan diperoleh skor nilai untuk pernyataan yang diajukan sebesar 153 dan 160 untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Dimensi motivasi yang menggunakan indikator aktualisasi diri sendiri mampu membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah indikator kuantitas. Pada indikator kuantitas diperoleh skor nilai 175 untuk pernyataan pertama dan 179 skor nilai untuk pernyataan kedua. Dimensi kinerja yang menggunakan indikator kuantitas mampu membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi kedua yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah indikator kualitas. Pada indikator kualitas diperoleh skor nilai 183 untuk pernyataan yang diajukan. Dimensi kinerja yang menggunakan indikator kualitas mampu membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi ketiga yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah indikator ketepatan waktu. Pada indikator ketepatan waktu diperoleh skor nilai 175 untuk pernyataan yang diajukan. Dimensi kinerja yang menggunakan indikator ketepatan waktu membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi keempat yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah indikator ketepatan efektivitas biaya. Pada indikator efektivitas biaya diperoleh

skor nilai 165 untuk pernyataan yang diajukan. Dimensi kinerja yang menggunakan indikator efektivitas biaya membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Dimensi kelima yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah indikator pengawasan. Pada indikator pengawasan diperoleh skor nilai 157 untuk pernyataan yang diajukan. Dimensi kinerja yang menggunakan indikator pengawasan membuat responden setuju terhadap pernyataan yang telah digunakan.

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kualitas dari kinerja pada tingkatan yang optimal.

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %  $df = n - k - 1 = 42$ , maka diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2.01808. Dengan demikian maka nilai  $t$  hitung 7,782 > dari nilai  $t$  tabel sebesar 2.01808, artinya motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,585. hal ini berarti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variable motivasi sebesar 58,5%, sementara sisanya sebesar 41,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Variable Motivasi (X) memiliki nilai yang positif terhadap kinerja Pada PT. Indo Kebun Unggul.
2. Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kualitas dari kinerja pada tingkatan yang optimal.

#### 5.2 Saran

Beberapa saran yang di tujukan bagi instansi terkait dan karyawan dalam menjalankan perusahaan dengan mementingkan motivasi dan kinerja, serta saran bagi peneliti dan akademis dengan maksud dapat meningkatkan penelitian khusus nya di bidang Motivasi dan Kinerja:

1. Diharapkan perusahaan mampu memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang lebih memadai agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja, misalnya dengan menyediakan tempat tinggal agar memudahkan karyawan dalam bekerja.
2. Diharapkan pada PT. Indo Kebun Unggul agar lebih meningkatkan Motivasi pada indicator kebutuhan penghargaan, dengan pernyataan “adanya

penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi”. Karena indicator kebutuhan penghargaan memiliki nilai skor terendah yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 131.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pekan Baru, Zanafah Publishing.
- Ajabar, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Deepublish.
- Arifin, Noor,( 2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jawa Tengah, Unisnu Press.
- Bernadin, J., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management and Experiental Approach* (6th ed.). Singapura: Mc Graw- Hill International Edition.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasoloan, jimmy. ( 2010), **Pengantar Ilmu Ekonomi**, Yogyakarta, Deepublis.
- Handoko, T, Hani. (2011), **Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia** ,Yogyakarta, BPFE .
- Hasibuan, Malayu SP. (2014), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta,Bumi Aksara Manajemen Sdm.
- Hasibuan,Malayu. (2019), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kaswan, (2012), **Sumber Daya Manusia Untuk Bersaing Keunggulan Bersaing Organisasi**, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Masaong, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, Bumi Aksara.
- Moehariono, (2012), **Manajemen Sumber Saya Manusia**, Jakarta, Bumi Aksara.
- Parera, Agoes. (2021), **Pengantar Ilmu Ekonomi**, Jakarta, PT Bumi Aksara.

Suprihanto, Jhon. (2018), *Manajemen*, Yogyakarta, UGM press.

Suwanto, (2013), *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung, ALFABETA.

Uno, Hamzah, (2011), *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara.

Wibowo, (2013), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.



## SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth:

Bapak/Ibu HRD PT. Indo Kebun Unggul Bulian

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar strata 1 (S1) pada Universitas Batanghari Jambi. Perkenalkan saya menyampaikan identitas diri:

Nama : Ana Purnama Lestari

Nim : 1900861201180

No handphone : 083172179757

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Kebun Unggul Desa Muara Singoan Muara Bulian Batanghari**

Untuk kepentingan melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada “PT. Indo Kebun Unggul desa Muaro Singgoan Kec Muara Bulian”. Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuisisioner yang terlampir berikut ini. Semua pendapat yang telah Bapak/Ibu berikan dalam kuisisioner akan di jamin kerahasiaanya. Hal ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah saja. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terimakasih. Tanpa bantuan Bapak/Ibu, penelitian ini tidak mungkin terselesaikan dan terlaksana.

Hormat Saya,

Ana Purnama Lestari  
Nim : 1900861201180

## Identitas Responden

### Keterangan cara pengisian

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom Pekerjaan, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Lama Menjadi Karyawan PT. Indo Kebun Unggul Bulian:

Nama	:				
Jenis kelamin	:	Laki-Laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan	<input type="checkbox"/>
Umur	:	Dibawah 25	<input type="checkbox"/>	26 – 34	<input type="checkbox"/>
		35 – 44	<input type="checkbox"/>	45 Keatas	<input type="checkbox"/>
Pendidikan Terakhir	:	SD	<input type="checkbox"/>	Sarjana	<input type="checkbox"/>
		SMP	<input type="checkbox"/>	Pasca Sarjana	<input type="checkbox"/>
		SMA/ sederajat	<input type="checkbox"/>		
Lama Menjadi Karyawan	:	1 – 5 Tahun	<input type="checkbox"/>	11 – 15	<input type="checkbox"/>
PT. Indo Kebun Unggul Bulian	:	6 – 10	<input type="checkbox"/>	16 Tahun Keatas	<input type="checkbox"/>

## Kuisisioner

### Keterangan cara pengisian

Berilah tanda ceklis (√) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan “KENYATAAN” yang diterima, pada kolom:

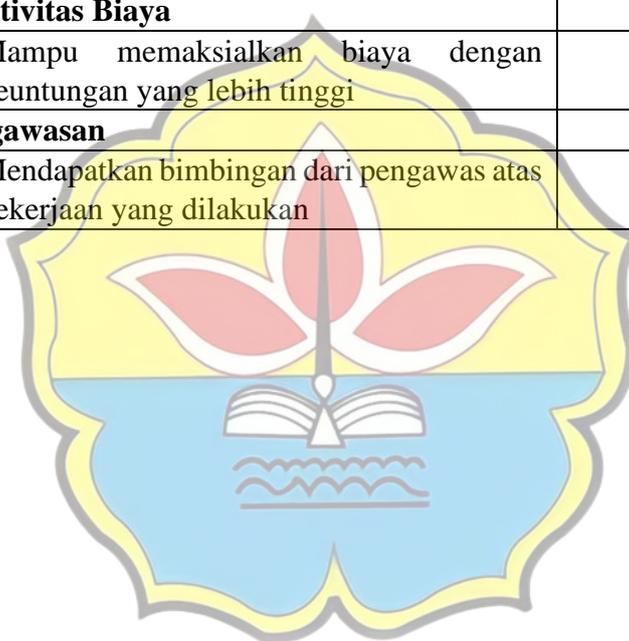
1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

### Kuisisioner Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kebutuhan Fisik</b>						
1.	Gaji yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan					
2.	Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan telah tercukupi					
3.	Perusahaan memberikan alat safety pada karyawan saat bekerja					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
4.	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
5.	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan					
6.	Jam istirahat yang diberikan oleh karyawan sudah cukup					
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>						
7.	Bekerja di perusahaan ini memberikan jaminan hidup dihari tua					
8.	Adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
<b>Aktualisasi Diri</b>						
9.	Pekerjaan yang diberikan memberikan suatu tantangan bagi saya					
10.	Pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar					

### Kuisiener Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
11.	Bekerja dengan selalu mengedepankan kualitas					
12.	Target yang di tetapkan selalu tercapai					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
13.	Bekerja dengan efektif dan efisien serta bekerja dengan penuh tanggung jawab					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
14.	Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan					
	<b>Efektivitas Biaya</b>					
15.	Mampu memaksialkan biaya dengan keuntungan yang lebih tinggi					
	<b>Pengawasan</b>					
16.	Mendapatkan bimbingan dari pengawas atas pekerjaan yang dilakukan					



**Lampiran-Lampiran**  
**1. Data kuisisioner motivasi**

No	Motivasi										Total
	Jumlah Pertanyaan										X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	40
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	41
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	41
10	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	21
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	40
14	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	31
17	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
18	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35
19	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
20	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	30
31	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
32	2	3	2	4	5	3	4	3	5	5	36
33	2	3	4	4	3	5	3	5	4	3	36
34	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	42
35	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
36	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34
37	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
40	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
41	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	16
42	1	3	2	4	3	2	2	1	3	3	24
43	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	19
44	3	2	3	3	2	4	1	2	1	1	22
45	4	2	1	2	2	1	3	1	2	3	21

## 2. Data kuisisioner Kinerja

No	Kinerja							TOTAL Y
	Jumlah Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	4	4	4	2	2	23
2	4	4	4	4	5	4	4	29
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	4	3	5	4	4	4	29
5	3	3	3	4	3	3	3	22
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	4	4	4	4	4	4	27
10	2	2	2	2	2	3	3	16
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	3	5	4	5	3	3	27
14	2	2	2	2	2	2	2	14
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	2	2	2	3	4	19
17	4	3	3	4	3	4	3	24
18	4	4	3	3	4	3	3	24
19	3	4	3	3	2	4	3	22
20	3	3	5	5	4	3	3	26
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	3	3	3	3	3	3	22
23	4	4	3	4	3	3	3	24
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	4	4	4	5	5	5	5	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	3	3	3	3	3	4	4	23
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	3	3	3	1	4	4	4	22
31	3	4	3	3	3	3	3	22
32	4	3	5	5	4	3	4	28
33	3	5	4	3	3	4	3	25
34	5	5	3	5	5	4	3	30
35	4	5	5	5	3	5	5	32
36	4	3	4	3	4	4	4	26
37	5	5	4	4	5	5	5	33
38	4	4	4	4	4	5	5	30
39	3	4	3	4	4	3	4	25
40	3	4	4	3	3	3	2	22
41	1	1	2	1	2	2	1	10
42	2	1	3	3	2	2	1	14
43	1	2	1	1	2	1	1	9
44	1	2	1	1	3	2	3	13
45	3	1	2	3	2	1	2	14

### 3. Data Tabulasi MSI Motivasi

Sucessive Interval											TOTAL
Motivasi											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3.509	4.866	3.564	3.711	4.866	2.618	2.454	3.292	3.586	3.160	35.626
2	1.000	1.844	3.564	3.711	3.826	3.586	3.385	3.292	3.586	3.160	30.954
3	4.496	4.866	4.743	3.711	3.826	3.586	4.404	4.339	3.586	3.160	40.717
4	2.600	3.740	3.564	3.711	3.826	4.576	4.404	3.292	2.691	4.150	36.554
5	2.600	2.755	2.666	2.681	2.847	2.618	2.454	2.430	2.691	3.160	26.902
6	3.509	4.866	4.743	4.866	4.866	4.576	4.404	4.339	4.576	4.150	44.895
7	3.509	3.740	3.564	3.711	3.826	3.586	3.385	3.292	3.586	2.330	34.529
8	3.509	3.740	4.743	3.711	3.826	3.586	3.385	3.292	3.586	3.160	36.538
9	4.496	3.740	4.743	4.866	3.826	2.618	2.454	3.292	3.586	3.160	36.781
10	2.600	2.755	1.917	1.760	1.000	1.678	1.650	1.707	1.806	1.641	18.514
11	4.496	4.866	4.743	4.866	4.866	4.576	4.404	4.339	4.576	4.150	45.882
12	2.600	2.755	2.666	2.681	2.847	2.618	2.454	2.430	2.691	2.330	26.072
13	3.509	3.740	3.564	3.711	2.847	4.576	3.385	2.430	4.576	3.160	35.498
14	2.600	2.755	1.917	2.681	2.847	1.678	1.650	1.707	1.806	1.641	21.282
15	3.509	3.740	3.564	3.711	3.826	3.586	3.385	3.292	3.586	3.160	35.359
16	3.509	2.755	3.564	3.711	2.847	2.618	2.454	2.430	1.806	1.641	27.335
17	2.600	3.740	3.564	2.681	3.826	2.618	3.385	2.430	2.691	3.160	30.695
18	2.600	3.740	3.564	3.711	2.847	2.618	3.385	3.292	2.691	2.330	30.778
19	2.600	3.740	3.564	2.681	2.847	3.586	2.454	3.292	2.691	2.330	29.785
20	2.600	2.755	3.564	2.681	4.866	4.576	2.454	2.430	4.576	4.150	34.652
21	4.496	4.866	4.743	4.866	4.866	4.576	4.404	4.339	4.576	4.150	45.882
22	2.600	3.740	3.564	2.681	2.847	2.618	3.385	2.430	2.691	2.330	28.886
23	2.600	3.740	3.564	3.711	2.847	3.586	3.385	3.292	2.691	3.160	32.576
24	2.600	2.755	2.666	2.681	2.847	2.618	2.454	2.430	2.691	2.330	26.072
25	2.600	2.755	2.666	2.681	2.847	2.618	2.454	2.430	2.691	2.330	26.072
26	3.509	3.740	3.564	3.711	3.826	3.586	3.385	3.292	3.586	4.150	36.349
27	4.496	4.866	4.743	4.866	4.866	4.576	4.404	4.339	4.576	4.150	45.882
28	1.757	2.755	2.666	3.711	3.826	2.618	2.454	2.430	2.691	2.330	27.238
29	2.600	2.755	2.666	2.681	2.847	2.618	2.454	2.430	2.691	2.330	26.072
30	1.757	3.740	3.564	2.681	2.847	3.586	2.454	2.430	2.691	1.000	26.75
31	3.509	3.740	3.564	2.681	2.847	2.618	2.454	3.292	2.691	2.330	29.726
32	1.757	2.755	1.917	3.711	4.866	2.618	3.385	2.430	4.576	4.150	32.165
33	1.757	2.755	3.564	3.711	2.847	4.576	2.454	4.339	3.586	2.330	31.919
34	3.509	2.755	4.743	4.866	3.826	2.618	4.404	4.339	2.691	4.150	37.901
35	4.496	4.866	4.743	4.866	3.826	3.586	3.385	4.339	4.576	4.150	42.833
36	2.600	3.740	3.564	2.681	2.847	2.618	3.385	2.430	3.586	2.330	29.781
37	4.496	4.866	4.743	4.866	3.826	3.586	4.404	4.339	3.586	3.160	41.872
38	3.509	3.740	3.564	3.711	3.826	3.586	3.385	3.292	3.586	3.160	35.359
39	3.509	3.740	2.666	3.711	2.847	2.618	2.454	3.292	2.691	3.160	30.688
40	2.600	3.740	3.564	2.681	3.826	2.618	2.454	3.292	3.586	2.330	30.691
41	1.757	1.000	2.666	1.760	1.844	1.000	1.000	1.000	1.806	1.000	14.833
42	1.000	2.755	1.917	3.711	2.847	1.678	1.650	1.000	2.691	2.330	21.579
43	2.600	2.755	1.917	1.000	1.844	2.618	1.000	1.707	1.000	1.000	17.441
44	2.600	1.844	2.666	2.681	1.844	3.586	1.000	1.707	1.000	1.000	19.928
45	3.509	1.844	1.000	1.760	1.844	1.000	2.454	1.000	1.806	2.330	18.547

#### 4. Data MSI Kinerja

No	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	2.45	3.29	3.59	3.16	2.88	1.81	1.71	18.88
2	3.38	3.29	3.59	3.16	3.86	3.59	3.44	24.32
3	4.40	4.34	3.59	3.16	2.88	3.59	3.44	25.40
4	4.40	3.29	2.69	4.15	2.88	3.59	3.44	24.45
5	2.45	2.43	2.69	3.16	2.05	2.69	2.55	18.02
6	4.40	4.34	4.58	4.15	3.86	4.58	4.40	30.31
7	3.38	3.29	3.59	2.33	2.05	2.69	2.55	19.88
8	3.38	3.29	3.59	3.16	2.88	3.59	3.44	23.33
9	2.45	3.29	3.59	3.16	2.88	3.59	3.44	22.40
10	1.65	1.71	1.81	1.64	1.00	2.69	2.55	13.04
11	4.40	4.34	4.58	4.15	3.86	4.58	4.40	30.31
12	2.45	2.43	2.69	2.33	2.05	2.69	2.55	17.19
13	3.38	2.43	4.58	3.16	3.86	2.69	2.55	22.65
14	1.65	1.71	1.81	1.64	1.00	1.81	1.71	11.32
15	3.38	3.29	3.59	3.16	2.88	3.59	3.44	23.33
16	2.45	2.43	1.81	1.64	1.00	2.69	3.44	15.47
17	3.38	2.43	2.69	3.16	2.05	3.59	2.55	19.85
18	3.38	3.29	2.69	2.33	2.88	2.69	2.55	19.81
19	2.45	3.29	2.69	2.33	1.00	3.59	2.55	17.90
20	2.45	2.43	4.58	4.15	2.88	2.69	2.55	21.73
21	4.40	4.34	4.58	4.15	3.86	4.58	4.40	30.31
22	3.38	2.43	2.69	2.33	2.05	2.69	2.55	18.13
23	3.38	3.29	2.69	3.16	2.05	2.69	2.55	19.82
24	2.45	2.43	2.69	2.33	2.05	2.69	2.55	17.19
25	2.45	2.43	2.69	2.33	2.05	2.69	2.55	17.19
26	3.38	3.29	3.59	4.15	3.86	4.58	4.40	27.26
27	4.40	4.34	4.58	4.15	3.86	4.58	4.40	30.31
28	2.45	2.43	2.69	2.33	2.05	3.59	3.44	18.99
29	2.45	2.43	2.69	2.33	2.05	2.69	2.55	17.19
30	2.45	2.43	2.69	1.00	2.88	3.59	3.44	18.48
31	2.45	3.29	2.69	2.33	2.05	2.69	2.55	18.06
32	3.38	2.43	4.58	4.15	2.88	2.69	3.44	23.55
33	2.45	4.34	3.59	2.33	2.05	3.59	2.55	20.89
34	4.40	4.34	2.69	4.15	3.86	3.59	2.55	25.58
35	3.38	4.34	4.58	4.15	2.05	4.58	4.40	27.48
36	3.38	2.43	3.59	2.33	2.88	3.59	3.44	21.64
37	4.40	4.34	3.59	3.16	3.86	4.58	4.40	28.33
38	3.38	3.29	3.59	3.16	2.88	4.58	4.40	25.28
39	2.45	3.29	2.69	3.16	2.88	2.69	3.44	20.61
40	2.45	3.29	3.59	2.33	2.05	2.69	1.71	18.11
41	1.00	1.00	1.81	1.00	1.00	1.81	1.00	8.61
42	1.65	1.00	2.69	2.33	1.00	1.81	1.00	11.48
43	1.00	1.71	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	7.71
44	1.00	1.71	1.00	1.00	2.05	1.81	2.55	11.11
45	2.45	1.00	1.81	2.33	1.00	1.00	1.71	11.30

## 5. Uji Validitas Motivasi

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.692**	.618**	.534**	.387**	.343*	.528**	.597**	.400**	.470**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.021	.000	.000	.006	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.692**	1	.720**	.625**	.610**	.558**	.688**	.745**	.630**	.549**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.618**	.720**	1	.750**	.633**	.667**	.726**	.853**	.632**	.561**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.534**	.625**	.750**	1	.722**	.565**	.732**	.784**	.686**	.719**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.387**	.610**	.633**	.722**	1	.584**	.692**	.662**	.819**	.802**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.343*	.558**	.667**	.565**	.584**	1	.608**	.696**	.653**	.559**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.528**	.688**	.726**	.732**	.692**	.608**	1	.775**	.687**	.782**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.597**	.745**	.853**	.784**	.662**	.696**	.775**	1	.659**	.662**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.400**	.630**	.632**	.686**	.819**	.653**	.687**	.659**	1	.782**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P10	Pearson Correlation	.470**	.549**	.561**	.719**	.802**	.559**	.782**	.662**	.782**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.672**	.824**	.866**	.862**	.836**	.755**	.874**	.900**	.841**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 6. Uji Validitas Kinerja

Correlations									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	RATA_RATA
P1	Pearson Correlation	1	.775**	.686**	.782**	.768**	.751**	.716**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.775**	1	.658**	.661**	.688**	.781**	.687**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.686**	.658**	1	.782**	.720**	.669**	.613**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.782**	.661**	.782**	1	.716**	.635**	.616**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.768**	.688**	.720**	.716**	1	.682**	.694**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.751**	.781**	.669**	.635**	.682**	1	.892**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.716**	.687**	.613**	.616**	.694**	.892**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
RATA_RATA	Pearson Correlation	.901**	.864**	.844**	.854**	.866**	.890**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

## 7. Uji Reliabilitas Motivasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	11

## 8. Uji Reliabilitas Kinerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	7

## 9. Analisis Regresi Linear Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.005	.388		.012	.991		
	MOTIVASI	.933	.120	.765	7.782	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## 10. Uji statistik

### Hipotesis Uji T Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.005	.388		.012	.991		
	MOTIVASI	.933	.120	.765	7.782	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## 11. Kofisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.575	.62403	1.691

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI  
b. Dependent Variable: KINERJA

## 12. ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.586	1	23.586	60.567	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.745	43	.389		
	Total	40.330	44			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI