

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Riau*



OLEH:

ARI ANDRIAWAN
NPM : 145210002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU

OLEH:

ARI ANDRIAWAN
NPM : 145210002

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif dan kuantitatif yakni dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Tahun 2019 yaitu berjumlah 202 orang karyawan, Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan memfokuskan kepada karyawan lapangan yaitu karyawan bagian pupuk dan mandor dengan jumlah 32 orang responden. Teknik penentuan sampel i metode *purposive sampling*. Hasil penelitian dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku dan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,2%.

Kata kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ARVENA AGREE IN BATANG CENAKU DISTRICT

BY:

**ARI ANDRIAWAN
NPM : 145210002**

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Arvena agreed in Batang Cenaku sub-district. This research was carried out using descriptive and quantitative methods, namely by analyzing the data that had been collected from the results of the study and connected to the theoretical basis in the literature review. The population in this study were all field employees at PT. Arvena Sepakat in Batang Cenaku Subdistrict in 2019 totaling 202 employees. To determine the number of samples used for this study, by focusing on field employees, namely employees of the fertilizer division and foreman with a total of 32 respondents. The sampling technique used was the purposive sampling method. The results of the study can be concluded that the work motivation variable (X) has a positive effect on the employee performance variable (Y) at PT. Arvena agreed in Batang Cenaku district and the magnitude of the influence of motivation on employee performance was 32.2%.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan sertakemudah anuntuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARVENA SEPAKAT DI KECAMATAN BATANG CENAKU”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam riau.
2. Bapak **Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Abd Razak Jer, SE., M.Si** selaku Pembimbing I sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini

telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak **Drs. Asril., MM** selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu, pemikiran maupun tenaga dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Ayahandaku dan Ibundaku yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan angkatan 17, terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain ber Do'a semoga apa yang

diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YaRobalAlamin.

Pekanbaru,02 Agustus 2021

Ari Andriawan



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFRAT GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematis Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	16
2.1.4 Jenis Kriteria Kinerja	16
2.1.5 Aspek Dalam Pengukuran Kinerja.....	19

2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Motivasi Kerja	18
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	20
2.2.3 Klasifikasi Teori Motivasi	21
2.2.4 Teori Abraham Maslow	23
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	24
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran	29
2.6 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Lokasi / Objek Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1 Uji Validitas dan Relibilitas.....	34
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1 Sejarah Perusahaan PT. Arvena Sepakat	37

4.2 Visi, Misi, dan Tujuan PT. Arvena Sepakat	38
4.3 Sistem Informasi Manajemen	39
4.4 Rancangan Jangka Panjang.....	39
4.5 Keadaan Karyawan Arvena Sepakat.....	40
4.6 Struktur Organisasi PT. Arvena Sepakat.....	41
4.7 Kewajiban Dan Tanggung Jawab.....	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Identitas Responden	46
5.1.1 Jenis Kelamin	46
5.1.2 Usia.....	47
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	48
5.2 Uji Instrumen Penelitian.....	49
5.2.1 Hasil Uji Validitas Data.....	49
5.2.2 Hasil Uji Reabilitas Data	51
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	52
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	64
5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.....	72
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	72
5.5.2 Uji Hipotesis t (Parsial).....	74
5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	75
5.6 Pembahasan	75

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 78

 6.1 Kesimpulan..... 78

 6.2 Saran..... 79

DAFTAR PUSTAKA 80

LAMPIRAN 81



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

1.1 Data Karyawan Lapangan PT. Arvena Sepakat – Sawit Rengat Riau Tahun 2019.....	3
1.2 Data Rekapitulasi Realisasi Pemupukan PT. Arvena Sepakat – Sawit Rengat Riau Tahun 2019.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	28
3.1 Operasional Variabel Penelitian	31
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
5.4 Hasil Uji Validitas Tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Produktivitas (Y).....	51
5.5 Hasil Uji Reliabilitas Tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Produktivitas (Y).....	52
5.6 Tanggapan responden tentang dalam bekerja perusahaan memperhatikan peningkatan karir saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.....	54
5.7 Tanggapan responden tentang saya Mendapatkan pengakuan pada hari kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	54

5.8	Tanggapan responden tentang saya diberikan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.....	55
5.9	Tanggapan responden tentang Pt. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	56
5.10	Tanggapan responden tentang Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa.....	57
5.11	Tanggapan responden tentang saya Mendapatkan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.....	58
5.12	Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan kerja dari PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	59
5.13	Tanggapan responden tentang peralatan kerja yang diberikan saat bekerja PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	60
5.14	Tanggapan responden tentang saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan tentang bidang pekerjaan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.....	61
5.15	Tanggapan responden tentang PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan pekerjaan berdasarkan SOP perusahaan	62

5.16 Tanggapan responden tentang Saya merasa senang karena karyawan PT.
Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa menerima saya
sebagai mitra kerja yang baik

62



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
4.1 Struktur Organisasi.....	41



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I PENDAHULUAN

1.1 PENDAHULUAN LATAR BELAKANG MASALAH

Di era millennial saat ini perusahaan dituntut agar mampu untuk berkompetisi dan memenangkan persaingan. Sumber daya manusia sebagai modal dasar dalam menjalankan roda bisnisnya haruslah mampu dikelola dengan baik karena akan menentukan berbagai pelaksanaan kegiatan di perusahaan.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Mengapa dikatakan aset, karena karyawanlah yang menggerakkan roda perusahaan agar berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan terntunya. Jika diibaratkan sebuah kendaraan bermotor tanpa adanya roda, kendaraan tersebut tidak akan dapat dijalankan dengan sempurna dan sebagaimana mestinya. Begitu juga dengan karyawan di perusahaan, tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sudah barang tentu perusahaan tersebut tidak akan mampu memenangkan persaingan bisnis yang makin ketat saat ini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Farhat et.al (dalam Burso, 2018:49), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan

motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

PT. Arvena Sepakat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet, perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Juni 1995, yang berlokasi di Sei. Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Lokasi areal perkebunan kelapa sawit pada PT. Arvena Sepakat secara administratif berada di kawasan 5 Desa yaitu Desa Pejangki, Kuala Kilan, Aur Cina, Puntianai, Alim dan Sipang. Dengan semakin berkembangnya perusahaan maka hingga saat ini telah memiliki luas areal kebun sawit yaitu seluas 1.660,385 ha dengan luas panen 1.486,595 ha dan luas areal kebun karet yaitu 617,620 ha dengan luas panen kebun karet 587,890 ha.

Penelitian ini mengambil fokus kepada karyawan lapangan pada PT. Arvena Sepakat yang mengelola perkebunan kelapa sawit. Mengenai data karyawan yang bekerja pada PT. Arvena Sepakat tersebut dapat diuraikan lebih rinci dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Lapangan PT. Arvena Sepakat – Sawit Rengat Riau
Tahun 2019

No	Keterangan	Divisi					Umum	Total
		A	B	C	D	E		
1	Karyawan Staf	1		1		1	8	11
2	Mandor Panen	1	1	2	2	1		7
3	Pemanen	19	21	21	19	8		88
4	Kar. Semprot Anak Kayu						6	6
5	Karyawan Pupuk + mandor	5	7	7	7	6		32
6	Karyawan CDA						9	9
7	Karyawan Tankos & Solid + Mandor						18	18
8	Karyawan Recking & Mandor						9	9
9	Karyawan Perawatan Afd I, II, III.						22	22
Jumlah		26	29	31	28	16	72	202

Sumber: PT. Arvena Sepakat, 2019.

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Arvena Sepakat di bagian perkebunan kelapa sawit yaitu dengan jumlah total 202 orang karyawan. Yang terdiri dari Karyawan Staf terdapat 11 orang, Mandor Panen yaitu 7 orang, Pemanen yaitu 88 orang, Karyawan Semprot yaitu 6 orang, Karyawan Pupuk/Mandor yaitu 32 orang, Karyawan CDA yaitu 9 orang, Karyawan Tankos dan Solid/Mandor yaitu 18 orang, Karyawan Recking dan

Mandor yaitu 9 orang, dan Karyawan Perawatan Afdeling yaitu sebanyak 22 orang.

Berdasarkan hasil saat seminar proposal penulis akan focus mengkaji motivasi kerja dan kinerja karyawan pada posisi/bagian karyawan pupuk dan mandor 32 orang karyawan. Alasannya karena kinerja karyawan lapangan ini sangat bergantung pada posisi/bagian yang disebutkan.

Salah satu pendekatan untuk menilai kinerja karyawan lapangan pada PT. Arvena Sepakat – Sawit, maka akan disajikan data rekapitulasi realisasi pemupukan perkebunan sawit perusahaan yang akan dipaparkan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Realisasi Pemupukan PT. Arvena Sepakat – Sawit Rengat Riau Tahun 2019

No	Afd	Luas (Ha)	Realisasi (Ha)	%
1	A	322.807	534.95	82.86
2	B	322.118	639.05	96.21
3	C	335.855	570.58	84.94
4	D	325.310	601.93	92.52
5	E	170.505	311.74	91.42
Jumlah		1,486.595	2,658.25	89.41

Sumber: PT. Arvena Sepakat, 2019.

Dari tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa persentase realisasi pemupukan perkebunan kelapa sawit pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku tahun 2019 menunjukkan keadaan yang berfluktuatif, selain dari pada itu persentase realisasi menunjukkan angka tidak tercapainya penyelesaian tugas pada masing-masing afdeling. Ini menandakan kinerja karyawan bagian lapangan saat

ini khususnya pada posisi/bagian karyawan pupuk/mandor belum sepenuhnya berjalan dengan optimal.

Menurut Gagne (2005), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama, karena faktor-faktor yang mempengaruhinya pun berbeda-beda pula dan dalam hal ini seorang manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti: kebutuhan fisik/fisiologis karyawan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri dan berbagai kebutuhan karyawan lainnya yang harus terpenuhi.

Dari hasil survey yang sudah dilakukan di lapangan yaitu pada PT. Arvena Sepakat khususnya terkait dengan pemupukan dapat diidentifikasi suatu masalah sebagai berikut: (1) Terdapat kecenderungan bahwa realisasi kerja belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditentukan. (2) Pengawasan lapangan yang dilakukan oleh Mandor belum efektif. (3) Pembagian kerja pada masing-masing devisi pemupukan belum berimbang atau belum sesuai dengan kondisi lahan. (4) Jumlah pupuk yang tersedia perlahan tidak sesuai dengan yang digunakan, selalu diatas standar (in efisiensi). (5) Sistem upah yang diterapkan yakni secara borongan sehingga cenderung tidak merata.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku”.

1.1 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku.

1.2 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.2.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah : Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam bentuk penulisan ilmiah.

- c) Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

I.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab masing-masing akan dirincikan sebagai berikut. :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menggambarkan konteks masalah, perumusan masalah, tujuan dan keunggulan penelitian, serta sistem penulisan.

BAB II : REFERENSI

Bab ini menyajikan landasan teoretis dari penelitian ini dan hipotesisnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode mana yang digunakan dalam penelitian ini, yang lokasi penelitian / subjek, yang operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik akuisisi data dan teknik analisis data.

BAB IV : DESKRIPSI UMUM TUJUAN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana aktor komersial bereaksi sebagai objek dalam penelitian ini.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dijelaskan dalam bab ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dari pengambilan beberapa kesimpulan dan saran yang memungkinkan berguna bagi perusahaan dimasa yang akan datang.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Moehariono (2012: 95), pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena

itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui berapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruknya dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal, dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Pengertian kinerja menurut Bernardin dan rusel, dikutip dari Gomes (2000:135) yaitu catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kemudian menurut Kartini Kartono (dalam Sri Indrastuti, 2014: 107), kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja menurut Muhammad Agus Tulus (dalam Sri Indrastuti, 2014: 107), merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya (berdasarkan hasil penelitian).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Efendi (dalam Sri Indrastuti, 2014: 108), adapun manfaat dari pengukuran atau penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan kesehatan akan memperoleh umpan balik dan kesehatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja tenaga kesehatan yang adil, karena akan diproses kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi tenaga medis yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja (Efendi, 2002:194).

2.1.4 Jenis Kriteria Kinerja

Selanjutnya Sri Indrastuti (2014: 108), menjelaskan terdapat tiga jenis kriteria kinerja antara lain yakni sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi tenaga kesehatan, loyalitas, keandalan kemampuan komunikasi dan keterampilan memimpin.
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus bagaimana pekerjaan dilaksanakan oleh tenaga kesehatan tersebut.

3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai (Schuler et al., 1996:11).

2.1.5 Aspek Dalam Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2012: 97), beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

- a. Quality, yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
- b. Quantity, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. Timeliness, yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada.
- d. Cost effectiveness, yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- e. Need for supervision, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- f. Need for supervision, yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Farhat et.al (dalam Burso, 2018:49), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang

tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins (2008:213) mengemukakan pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas, upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2008:221), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Moon (2000) (dalam Burso, 2018:50), mengemukakan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Motivasi merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya (Luthans, 2006:161). Motivasi dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi ialah pertimbangan yang begitu penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja individu (Griffin, 2004:60).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.3 Klasifikasi Teori Motivasi

Robbins dan Judge (2008), mengklasifikasikan teori motivasi menjadi dua. Pertama, teori motivasi zaman dahulu yang meliputi (1) teori hirarki kebutuhan Maslow; (2) teori ERG Alderfer; (3) teori X dan Y Douglas McGregor; dan teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Kedua, teori motivasi kontemporer meliputi: (1) teori kebutuhan McClelland; (2) teori evaluasi kognitif; (3) teori penentuan tujuan; (4) teori efektivitas diri; (5) teori penguatan; (6) teori keadilan; dan (7) teori harapan.

Kemudian menurut Mangkunegara (2008: 63), mengkategorikan teori motivasi dalam tiga kelompok yang dikemukakan oleh tiga kelompok tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan/kegiatan.

2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana karyawan termotivasi.

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

Dalam penelitian ini yang akan dibahas atau dijadikan fokus teori yaitu teori dari Maslow, karena teori ini juga yang akan dijadikan sebagai indikator dalam mengukur motivasi kerja karyawan.

2.2.4 Teori Motivasi Kerja Abraham Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada didalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi tampak karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Dengan kata lain kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).
3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritikan terhadap sesuatu.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hirarki. Kebutuhan ditingkat yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang paling tinggi ialah kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja berdasarkan teori Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) antara lain sebagai berikut:

1. Fator Motivator
 - a. Pencapaian
 - b. Pengakuan
 - c. Tanggung Jawab
 - d. Kemajuan
 - e. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Faktor Hygiene
 - a. Gaji
 - b. Keamanan Pekerjaan
 - c. Kondisi Kerja
 - d. Status
 - e. Prosedur Prusahaan
 - f. Kualitas Pengembangan Teknis
 - g. Kualitas Hubungan Interpersonal

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gagne dalam Farida (2009), Ellis (2010), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dahsyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama, karena faktor-faktor yang mempengaruhinya pun berbeda-beda pula dan dalam hal ini seorang manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu: kondisi kerja yang aman, keterlibatan yang berarti dalam organisasi, penghargaan yang tulus oleh para manajer, budaya manajemen yang mengilhami kepercayaan dan loyalitas, pekerjaan yang menantang, dan kerjasama dan pelatihan lintas departemen (Soekiman dan Billy, 2013).

Selanjutnya menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2009:13), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang erat kaitannya dengan kinerja, khususnya kinerja karyawan.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada karyawan.” (Kustiani, 2012)

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan

tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	Abdul latief, dkk (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Isnan (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan budqya organisasi tergadap kinerja karyawan pada Pt. perkebunan nusantara III Medan.	Regresi linear berganda	Motvasi kerja secara langsung dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karywan
3	Adji Sigit Sutedjo	Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja	Regresi linear	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
	(2015)	terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera.	berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ary Sutrischast ini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja
5	Atnila (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna	Analisis regresi linear sederhana	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kawatuna diterima.
6	Yesi Seftiani (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan & Pelatihan Kehutanan Pekanbaru	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru

Sumber: Jurnal

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Mangkunegara, 2009.

2.6 HIPOTESIS

Berawal dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitusebagai berikut:

“Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet, didirikan pada tanggal 2 Juni 1995, berada di Sei. Pejangki, kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Inderagiri Hulu. Lokasi areal perkebunan kelapa sawit PT. Arvena Sepakat secara administratif berada di kawasan 5 Desa yaitu Desa Pejangki, Kuala Kilan, Aur Cina, Puntianai, Alim dan Sipang.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X) Menurut Frederic Hezberg (dalam Siagian: 2006:290), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual	1. Faktor Motivator <i>(motivator factor)</i> 2. Faktor Hygienes <i>(hygienes factor)</i>	a. Pencapaian b. Pengakuan c. Tanggung Jawab d. Kemajuan e. Pekerjaan Itu Sendiri a. Gaji b. Keamanan Pekerjaan c. Kondisi Kerjaan	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> d. Status e. Prosedur Prusahaan f. Kualitas Pengembangan Teknis g. Kualitas Hubungan Interpersonal 	
<p>Kinerja Karyawan Benardin and Russel (2011:382) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness 	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil yang dicapai a. Sesuai target b. Melebihi target a. Tepat waktu a. meminimalisir kesalahan a. menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan 	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

lapangan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Tahun 2019 yaitu berjumlah 202 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan memfokuskan kepada karyawan lapangan yaitu karyawan bagian pupuk dan mandor dengan jumlah 32 orang responden.

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dimana dalam menentukan besarnya sampel penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan

masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. Arvena Sepakat, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab.

b. Observasi

Yaitu dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti dengan alasan untuk lebih mengetahui mengenai fenomena yang terjadi di lapangan terkait variabel penelitian.

c. Dokumentasi

Yaitu dengan cara mengumpulkan data-data seperti struktur organisasi, sejarah singkat organisasi dan dokumen-dokumen lainnya sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
- b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku, maka penulis menggunakan analisa regresi linear sederhana yang melibatkan satu variabel X dan satu variabel Y (Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* (r-hitung) lebih besar dibandingkan nilai r-tabel seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2013).

Bila korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dari nilai r-tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item

kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) $> 0,60$.

1) Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Epsilon (standar error).

2) Uji Hipotesis - Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat maka dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT. Arvena Sepakat

PT.Arvena Sepakat adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau.

Arvena Sepakat didirikan pada Tahun 1998 yang terdiri dari 4 desa, yaitu Aurcina, Pejungki, Puntianai dan Sipang dengan luas lahan 4600 Ha. Sesuai dengan pasal 3 akta pendiriannya, maksud dan tujuan perseroan ini adalah turut melaksanakan, menunjang kebijaksanaan program Pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan dibidang sub sektor pertanian pada khususnya, dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas Perseroan menjalankan kegiatan usaha:

Perusahaan budidaya tanaman, meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain, yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut.

Produksi meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi serta produk turunannya.

Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran sebagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan.

Kantor pusat Perusahaan terletak di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau dan saat ini perusahaan mengembangkan perkebunan dengan total areal tanaman seluas :

1. Kebun Sendiri/Inti terdiri atas tanaman kelapa sawit seluas 4.600 Ha,.
2. Kebun Plasma di Aurcina seluas 674 Ha, Puntianai seluas 800 Ha, Sipang seluas 700 Ha, dan Pejangki seluas 300 Ha.

4.2 Visi, Misi, dan Tujuan PT. Arvena Sepakat

a. Visi Arvena Sepakat

Menciptakan perusahaan yang tangguh baik dalam permodalan, pengelolaan SDA dan SDM. Menernpatkan diri sebagai pusat Agroindustri yang bermitra dengan petani dalam satu kegiatan Agrobisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.

b. Misi Arvena Sepakat

Mengelolah usaha perkebunan dengan budidaya kelapa sawit, dan karet serta mengelolah hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, berwawasan lingkungan, memiliki daya saing pasar yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani serta guna kelangsungan usaha.

c. Tujuan PT. Arvena Sepakat

Adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya,

khusus di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya, dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

4.3 Sistem Informasi Manajemen

Informasi manajemen dirancang menggunakan Teknologi Informasi Broad yang diaplikasikan dalam bentuk Internet maupun Website Internet, local Areal Net Work (LAN) dikantor pusat dan Unit -unit Usaha Mitra Bisnis Perusahaan.

Pada saat penelitian para karyawan mendapat bermacam-macam informasi yang berkaitan dengan pengolahan perkebunan seperti penanaman benih, penyiraman tanaman, pemupukan sampai juga teknik panen serta pelatihan manajemen yang lainnya.

4.4 Rancangan Jangka Panjang

Untuk meraih tujuan jangka panjang PT. Arvena Sepakat memakai berbagai strategi yang didukung oleh perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Adapun strategis itu adalah :

1. Strategi perusahaan adalah memacu pertumbuhan dan perumpamaan internal perusahaan.
2. Strategi bisnis adalah mendukung pertumbuhan dan perkembangan industry hilir di verifikasi usaha dan ekspansi investasi.
3. Strategi fungsional adalah meningkatkan kemampuan pelayanan, pemenuhan mutu, waktu dan jumlah produk yang dikelola dan perrasarannya, optimalisasi lahan yang didasari analisis dan

penjabaran dengan kerja.

4. Strategi keuangan adalah pengelolaan asset dan dana secara optimal melalui peningkatan efisiensi dan efektifitas pengendalian biaya, eksploitasi hasil penjualan serta akuratnya *Cash Flow*.
5. Strategi sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan SDM yang didayakan melalui penyelenggaraan pendidikan dan latihan terencana berkesinambungan serta menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga dan instansi melalui program terangkai serta tahapan berbagai bidang.

4.5 Keadaan Karyawan Arvena Sepakat

Ketentuan dan ketetapan yang diterapkan dikantor pusat PT. Arvena Sepakat terhadap karyawan antara lain mengenai kewajiban karyawan dan larangan yang harus dilaksanakan selama jam kerja.

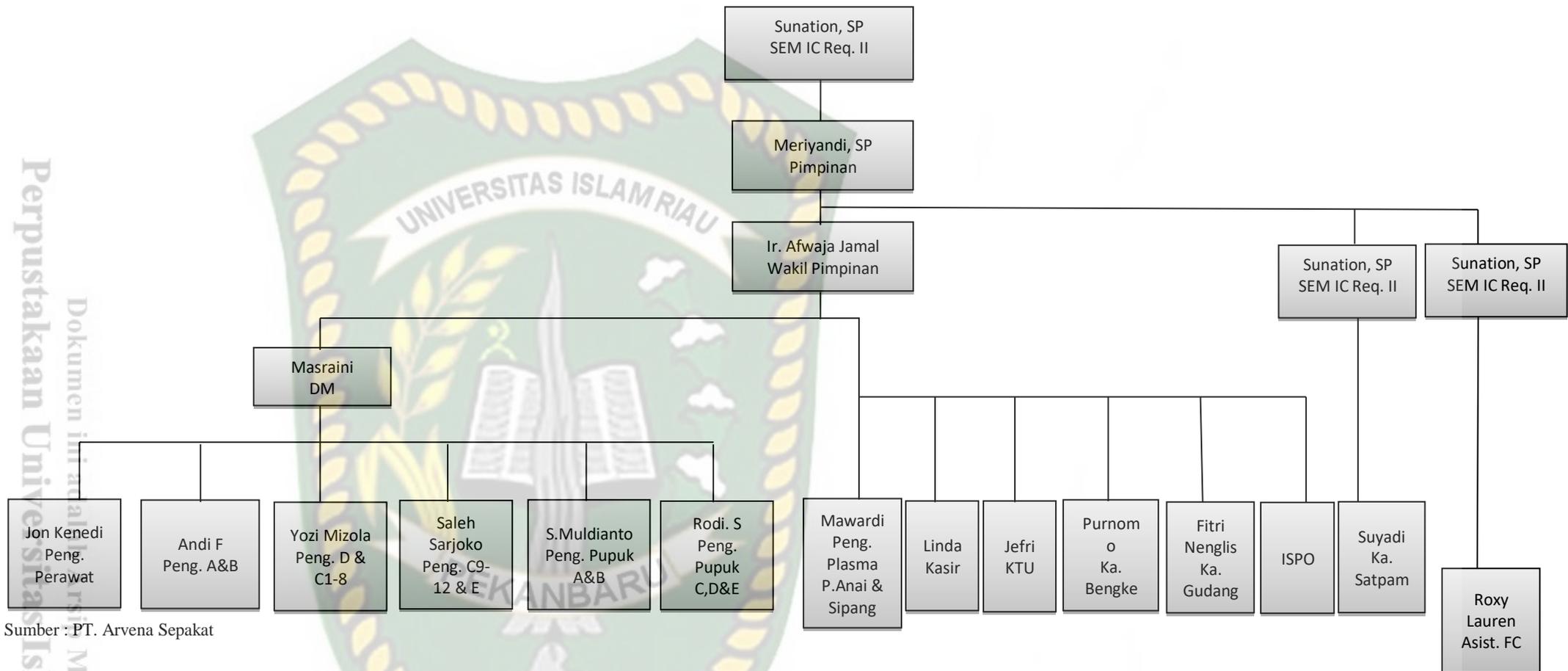
Adapun kewajiban yang harus dilakukan oleh semua karyawan pada jam kerja adalah:

1. Karyawan mulai masuk jam tujuh tiga puluh pagi.
2. Dalam hal pakaian diharuskan memakai pakaian yang telah ditetapkan menurut hari dan masing-masing tugas dan jabatannya dan sangat diutamakan kerapian dan kebersihan.
3. Setiap hari (pagi hari dan sore hari) karyawan diharapkan mengisi absen yang telah disediakan.

Setiap tanggal tujuh belas Agustus karyawan diwajibkan mengikuti upacara bendera.

4.6 Struktur Organisasi PT. Arvena Sepakat

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Arvena Sepakat



Sumber : PT. Arvena Sepakat

4.7 Kewajiban Dan Tanggung Jawab

Adapun kewajiban dan tanggung jawab atas tugas pokok dari setiap jabatan didalam melaksanakan aktivitas adalah :

a) Manajer kebun.

Tugas pokok manager kebun adalah:

1. Memperhatikan prestasi kerja yang baik dengan melakukan supervise kelapangan secara rutin dan disiplin.
2. Menganalisa data-data dari divisi dan akuntansi khusus level menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi menejer kebun inti dan plasma.
3. Mengarahkan dan melaksanakan sistem prosedur kerja
4. Melaksanakan kebijaksanaan direktur yang berkaitan dengan pengadaan, personalia, hukum, humas, tata usaha dan keuangan.
5. Membina hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah
6. Melakukan koordinasi dengan bidang terkait dalam perusahaan.
7. Membuat anggran biaya dan kebijakan kebun (*agriculture policy*)
8. Menganalisa dan mengevaluasi biaya kebun.

b) Pimpinan

Tugas dari pimpinan adalah :

1. Mengevaluasi dan merekomendasi sistem kontrol
2. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan manager perkebunan.

c) Asisten

Tugas pokoknya adalah mernbantu pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan uraian tugasnya Asisten adalah sebagai berikut:

1. Mengurus dan menyelesaikan surat-surat yang berhubungan dengan kendaraan dinas Perusahaan.
2. Mengelola pemeliharaan, perawatan bangunan perusahaan, emplasmen dan instansi perusahaan di lingkungan Kantor Pusat.
3. Mengkoordinir penyediaan/pengadaan peralatan kantor untuk kebutuhan Bagian/Biro di Kantor Pusat dan prosedur yang berlaku.

d) Personalia

Tugas pokok personalia yaitu membantu pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan Hubungan Masyarakat dan antar Instansi. Sedangkan uraian tugas adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan hubungan serta kerjasama dengan semua unsur media massa serta mempersiapkan pemberian informasi.
2. Mengurus dan menyelenggarakan acara protokoler yang diadakan di lingkungan Kantor Pusat yang ada hubungannya dengan kegiatan dinas/sosial Perusahaan.
3. Membina hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan instansi pemerintah/swasta di pusat maupun daerah kepentingan perusahaan.
4. Mengumpulkan informasi mengenai kondisi perusahaan sebagai bahan untuk memberikan penjelasan setelah mendapat persetujuan.

e) Direksi

1. Menyampaikan informasi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan kepada Direksi dan seluruh pihak di lingkungan perusahaan agar tercapai kesamaan persepsi informasi.
2. Mempersiapkan Notulen/risalah rapat dinas yang dilaksanakan oleh Direksi.

f) *Financial Control*

1. Mengadakan pengawasan terhadap arus kas perusahaan.
2. Menyusun dan membuat laporan keuangan guna penyajian kepada pihak yang berkepentingan.

g) Kepala Tata usaha

1. Mengkomputerisasikan dan mempersiapkan laporan akun perkebunan dan data-data yang dikirim oleh masing-masing divisi.
2. Membantu manajer kebun dalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap, serta menyediakan jawaban untuk manajer kebun setiap bulan khusus pada biaya umum.
3. Memonitor dan menetapkan sistem prosedur administrasi dari divisi sampai kantor sentral.
4. Menerapkan sistem akuntansi yang sama antara kebun dengan mengkomputerisasi data kedalam suatu program komputer yang telah ada.
5. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dalam bidang sistem akun dan program komputer.

h) Mandor

1. Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan dengan luas yang berukuran 50- 100 hektar.
2. Membantu asisiten lapangan membuat laporan data pemupukan.
3. Mengawasi kualitas panen didalam blok, diantaranya memastikan semua buah matang dipanen oleh pemanen dan tidak memanen buah mentah.
4. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh Harian Lepas)
5. Mengadakan pemeriksaan panen atas 10% jumlah panen dibawah tanggung jawabnya dan membuat laporan dalam formulir yang tersedia kepada asisten yang bertanggung jawab setiap sore sebelum pulang kerja dengan tujuan untuk memutuskan lebih lanjut dan hasil inspeksi tersebut didampingi oleh asisten, supaya hasil tercatat oleh mandor dirasa wajar.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepaka

t Di Kecamatan Batang Cenaku.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 32 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skill merupakan penentu seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	18	56,25
2	Perempuan	14	43,75
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 32 responden pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu berjumlah 18 orang atau 56,25% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 14 orang atau 43,25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku dominan laki-laki.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	8	25,00%
2	30 s.d 39	21	65,63%
3	40 s.d 49	3	9,37%
4	>50	-	0%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 32 responden pada T. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku responden yang

berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 25,00%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 65,63%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 9,37% dan responden yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	2	6,25
2	D3	-	-
3	SMA	21	65,62
4	SMP	9	28,13
5	SD	-	-
6	Lainya	-	-
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 32 responden PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau 6,25%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 21 orang atau 65,62%, dan responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 9 atau

28,13%, dan tingkat pendidikan D3,SD dan Lainnya tidak ada . Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan SMA.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistical product and service solution*).

5.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 32 orang responden..Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 32-2 = 30 = 0,349$.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Motivasi Kerja(X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Tentang Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Singkatan	R hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0,670	0,349	Valid
	X2	0,616	0,349	Valid
	X3	0,711	0,349	Valid
	X4	0,627	0,349	Valid
	X5	0,727	0,349	Valid
	X6	0,466	0,349	Valid
	X7	0,728	0,349	Valid
	X8	0,769	0,349	Valid
	X9	0,721	0,349	Valid
	X10	0,689	0,349	Valid
	X11	0,694	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,750	0,349	Valid
	Y2	0,794	0,349	Valid
	Y3	0,739	0,349	Valid
	Y4	0,612	0,349	Valid
	Y5	0,648	0,349	Valid
	Y6	0,732	0,349	Valid
	Y7	0,761	0,349	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan(Y) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	0.880	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.884	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah sebesar 0.880 (>0.60). Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.884 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada Pt Arvena Sepakat Kecamatan Bantang Cenaku

Menurut Farhat et.al (dalam Burso, 2018:49), menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins (2008:213) mengemukakan pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas, upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Motivasi Kerja (X), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang dalam bekerja perusahaan memperhatikan peningkatan karir saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	21,88
2	Setuju	12	37,50
3	Cukup	12	37,50
4	Kurang Setuju	1	3,12
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Dalam bekerja perusahaan memperhatikan peningkatan karir saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 12 orang atau 37,50% menyatakan Setuju dan Cukup, Selanjutnya 7 orang atau 21,88% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 1 orang atau 3,12% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil di atas maka karyawan

termotivasi untuk meningkatkan karir dalam perusahaan sebagai contoh dari karyawan mandor menjadi kepala bagian.

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang saya Mendapatkan pengakuan pada hari kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15,62
2	Setuju	14	43,75
3	Cukup	10	31,25
4	Kurang Setuju	3	9,37
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya Mendapatkan pengakuan pada hari kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 14 orang atau 43,75% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 31,25% menyatakan Cukup, Kemudian 5 orang atau 15,62% menyatakan SangatSetuju, Selanjutnya 3 atau 9,39% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan oleh Pt. arvena sepakat kepada karyawan sudah baik dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang saya diberikan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	18,75
2	Setuju	13	40,62

3	Cukup	10	31,25
4	Kurang Setuju	3	9,37
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya diberikan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 13 orang atau 40,62% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 31,25% menyatakan Cukup, Kemudian 6 orang atau 18,75% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 3 atau 9,39% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Nilai ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan cukup baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang Pt. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	25,00
2	Setuju	17	53,12
3	Cukup	7	21,87
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100.

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan Pt. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya

untuk lebih maju. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 43,75% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 25,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 7 orang atau 21,87% menyatakan Cukup, dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil di atas karyawan ingin terus menggali potensi yang ada yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	25,00
2	Setuju	13	40,63
3	Cukup	9	28,12
4	Kurang Setuju	2	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 13 orang atau 40,63% menyatakan Setuju, Selanjutnya 9 orang atau 28,12% menyatakan Cukup, Kemudian 8 orang atau 25,00% menyatakan SangatSetuju, Selanjutnya 2 atau 6,25% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan berakibat pada peningkatan kinerja.

Tabel 5.11

Tanggapan responden tentang saya Mendapatkan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	25,00
2	Setuju	18	56,25
3	Cukup	5	15,62
4	Kurang Setuju	1	3,12
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya Mendapatkan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 56,25% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 25,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 5 orang atau 15,62% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 3,12% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut gaji yang diberikan berperan besar terhadap motivasi kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan kerja dari PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	43,75
2	Setuju	13	40,62
3	Cukup	4	12,50
4	Kurang Setuju	1	3,12
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan kerja dari PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 14 orang atau 43,75% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 13 orang atau 40,62% menyatakan Setuju , Kemudian 4 orang atau 12,50% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 3,12% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jaminan kesehatan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sebagai rasa aman karyawan dalam bekerja dan tersedia jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang peralatan kerja yang diberikan saat bekerja
PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	56,25
2	Setuju	8	25,00
3	Cukup	6	18,75
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Peralatan kerja yang diberikan saat bekerja PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 56,25% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 25,00% menyatakan Setuju , Kemudian 6 orang atau 18,75% menyatakan Cukup, Selanjutnya dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas Peralatan kerja yang di sediakan oleh PT. arvena sepakat mampu menunjang kinerja karyawan dengan baik, sehingga berakibat pada peningkata kinerja karyawan semakin tersedia peralatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Tabel 5.14

Tanggapan responden tentang saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan tentang bidang pekerjaan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	46,87
2	Setuju	10	31,25
3	Cukup	7	21,87
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan tentang bidang pekerjaan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 46,87% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 31,25% menyatakan Setuju , Kemudian 7 orang atau 21,87% menyatakan Cukup, Selanjutnya dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dalam tabel diatas karyawan selalu dilibatkan dalam bidang pekerjaanya berada dalam kategori baik sehingga karyawan merasa di hargai dan diperlukan orang lain atau perusahaan.

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan pekerjaan berdasarkan SOP perusahaan.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	12,50
2	Setuju	17	53,12
3	Cukup	9	28,12
4	Kurang Setuju	2	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan pekerjaan berdasarkan SOP perusahaan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 53,12% menyatakan Setuju, Selanjutnya 9 orang atau 28,12% menyatakan Cukup, Kemudian 4 orang atau 12,50% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 2 atau 6,25% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. SOP yang ada pada perusahaan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja seiring karyawan mengetahui standar yang telah ditetapkan.

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang Saya merasa senang karena karyawan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa menerima saya sebagai mitra kerja yang baik.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	25,00
2	Setuju	17	53,12
3	Cukup	5	15,62
4	Kurang Setuju	2	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	32	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya merasa senang karena karyawan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa menerima saya sebagai mitra kerja yang baik. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 53,12% menyatakan Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 25,00% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 5 orang atau 15,62% menyatakan Cukup, Selanjutnya 2 atau 6,25% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel diatas karyawan mampu menerima dan bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam bekerja dan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	Dalam bekerja perusahaan memperhatikan peningkatan karir saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.	7	12	12	1	0	32
	Skor Nilai	35	48	36	2	0	121
2	Saya Mendapatkan pengakuan pada hari kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	5	14	10	3	0	32
	Skor Nilai	25	56	30	6	0	117
3	Saya diberikan tanggu jawab yang lebih besar saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	6	13	10	3	0	32
	Skor Nilai	30	52	30	6	0	118
4	Pt. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	8	17	7	0	0	32
	Skor Nilai	40	68	21	0	0	129

5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa.	8	13	9	2	0	32
	Skor Nilai	40	52	27	4	0	123
6	Saya Mendapatkan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku saat bekerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.	8	18	5	1	0	32
	Skor Nilai	40	72	15	2	0	129
7	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan kerja dari PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	14	13	4	1	0	32
	Skor Nilai	70	52	12	2	0	136
8	Peralatan kerja yang diberikan saat bekerja PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	18	8	6	0	0	32
	Skor Nilai	90	32	18	0	0	140
9	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan tentang bidang pekerjaan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	15	10	7	0	0	32
	Skor Nilai	75	40	21	0	0	136
10	PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku memberikan pekerjaan berdasarkan SOP perusahaan	4	17	9	2	0	32
	Skor Nilai	20	68	27	4	0	119
11	Saya merasa senang karena karyawan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bisa menerima saya sebagai mitra kerja yang baik	8	17	5	2	0	32
	Skor Nilai	40	68	15	4	0	127
Jumlah							352
Jumlah Sekor							1.395

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item x Nilai Tertinggi x Responden} \\
 &= 11 \times 5 \times 32 = 1.760 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item x Nilai Terendah x Responden} \\
 &= 11 \times 1 \times 32 = 352 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{2}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Nilai Tertinggi}}{5} \\
 &= \frac{1.760 - 352}{5} \\
 &= 281,6
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.17 rekapitulasi di atas, variabel kerja sama tim pada Pt. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku :

Kategori Sangat Setuju : 1.478,4 - 1.760

Kategori Setuju : 1.196,8 – 1.478,4

Kategori Cukup : 915,2 – 1.196,8

Kategori Kurang Setuju : 633,6 - 915,2

Kategori Sangat Tidak Setuju : 352 – 633,6

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.17 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.395 berada pada Kategori Setuju 1.196,8 – 1.478,4.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pt. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku

Menurut Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui berapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruknya dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal, dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	43,75
2	Setuju	11	34,37
3	Cukup	7	21,87
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 14 orang atau 43,75% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 34,37% menyatakan Setuju, Kemudian 7 orang atau

21,87% menyatakan Cukup, dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dalam kategori baik.

Tabel 5.19
Tanggapan responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	31,25
2	Setuju	18	56,25
3	Cukup	4	12,50
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 56,25% menyatakan Setuju, Selanjutnya 10 orang atau 31,25% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 4 orang atau 12,50% menyatakan Cukup, dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tanggapan responden penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diberikan sudah cukup baik artinya target sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 5.20

Tanggapan responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	9,37
2	Setuju	17	53,12
3	Cukup	11	34,37
4	Kurang Setuju	1	3,12
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 53,12% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 34,37% menyatakan Cukup, Kemudian 3 orang atau 9,37% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 1 atau 3,12% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas karyawan mampu melebihi target yang diberikan, ini berarti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan motivasi karyawan sudah baik.

Tabel 5.21

Tanggapan responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	12,50
2	Setuju	19	59,37
3	Cukup	9	28,12
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	32	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 59,37% menyatakan Setuju, Selanjutnya 9 orang atau 28,12% menyatakan Cukup, Kemudian 4 orang atau 12,50% menyatakan Sangat Setuju, dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tabel di atas karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan sudah termasuk dalam kategori baik karena perusahaan memberikan cukup waktu dalam bekerja.

Tabel 5.22

Tanggapan responden tentang dalam bekerja saya selalu meminimalisir kesalahan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	12,50
2	Setuju	22	68,75
3	Cukup	6	18,75
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan Dalam bekerja saya selalu meminimalisir kesalahan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 68,75% menyatakan Setuju, Selanjutnya 6 orang atau 18,75% menyatakan Cukup, Kemudian 4 orang atau 12,50% menyatakan

Sangat Setuju, dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atasan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	53,12
2	Setuju	8	25,00
3	Cukup	6	18,75
4	Kurang Setuju	1	3,12
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atasan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 17 orang atau 53,12% menyatakan Sangat Setuju, Selanjutnya 8 orang atau 25,00% menyatakan Setuju, Kemudian 6 orang atau 18,75% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 3,12% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas tingkat motivasi karyawan sudah baik untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan tetapi pengawasan harus tetap dilakukan.

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	34,37
2	Setuju	15	46,87
3	Cukup	5	15,62
4	Kurang Setuju	1	3,12
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		32	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 32 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 46,87% menyatakan Setuju, Selanjutnya 11 orang atau 34,37% menyatakan Sangat Setuju, Kemudian 5 orang atau 15,62% menyatakan Cukup, Selanjutnya 1 atau 3,12% menyatakan Kurang Setuju dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Dari tanggapan responden kerja sama antar karyawan sudah dalam kategori baik terlihat dari persentase yang menjawab setuju mencapai 15 orang atau 47,87%.

Tabel 5.25
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	14	11	7	0	0	32
Skor Nilai		70	44	21	0	0	135

2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	10	18	4	0	0	32
	Skor Nilai	50	72	12	0	0	134
3	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	3	17	11	1	0	32
	Skor Nilai	15	68	44	2	0	129
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.	4	19	9	0	0	32
	Skor Nilai	20	76	27	0	0	123
5	Dalam bekerja saya selalu meminimalisir kesalahan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.	4	22	6	0	0	32
	Skor Nilai	20	88	18	0	0	126
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atasan saya pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.	17	8	6	1	0	32
	Skor Nilai	85	32	18	2	0	137
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku	11	15	5	1	0	32
	Skor Nilai	55	60	15	2	0	132
Jumlah							224
Jumlah Sekor							916

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 7 \times 5 \times 32 = 1.120 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 7 \times 1 \times 32 = 224 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi}} \\
 &= \frac{1.120 - 224}{5} \\
 &= 179,2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, variabel kinerja pada PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku:

Kategori Sangat Setuju	: 940,8- 1.120
Kategori Setuju	: 761,6 – 940,8
Kategori Cukup	: 582,4 – 761,6
Kategori Kurang Setuju	: 403,2- 582,4
Kategori Sangat Tidak Setuju	: 224 – 403,2

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.25 maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 916 berada pada Kategori Setuju 761,6 – 940,8.

5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu satuan.

X = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.517	3.873		3.490	.002
	X.MOTIVASI	.332	.088	.567	3.774	.001

a. Dependent Variable: Y.KINERJA
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Dari tabel 5.26 hasil output SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 13,517 + 0,332X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13,517 artinya jika variabel bebas X (Motivasi Kerja) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) nilainya sebesar 13,517.
- b. Koefisien regresi variabel X (Motivasi Kerja) sebesar + 0,332 berarti jika variable Kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar + 0,332 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin besar Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan Karyawan akan semakin baik.

5.4.2 Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai positif < 0.05 , maka secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- b. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai positif > 0.05 , maka secara parsial (sendiri-sendiri) tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, pada signifikansi $5\%(\alpha) = 0,05$.

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 : \alpha/2 \\ &= 32-1-1 : 0,05/2 \\ &= 30 : 0,025 \\ &= 2,042 \end{aligned}$$

Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,042$, dari hasil output SPSS pada tabel 5.29 sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai $t_{\text{hitung}} = 3,774 > 2,042$ (t_{tabel}) atau nilai positif $= 0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.27
Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.299	2.95378

a. Predictors: (Constant), X.MOTIVASI

Dari tabel 5.27 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0,322 (32,2%) ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,2%. Sedangkan sisanya sebesar 67,8% (100%- 32,2%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku. Berdasarkan pada rekapitulasi Data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.395 berada pada Kategori Setuju dan Berdasarkan pada rekapitulasi data maka dapat disimpulkan variabel

Kinerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 916 berada pada Kategori Setuju. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai $t_{\text{hitung}} = 3,774 > 2,042$ (t_{tabel}) atau nilai positif = $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku.

dan besarnya pengaruh dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) sebesar 0,322 (32,2%) ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,2%. Sedangkan sisanya sebesar 67,8% ($100\% - 32,2\%$) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku telah memenuhi beberapa faktor yg mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) antara lain sebagai berikut: Fator Motivator (Pencapaian, Pengakuan, Tanggung Jawab, Kemajuan dan Pekerjaan Itu Sendiri) dan Faktor Hygiene (Gaji, Keamanan Pekerjaan, Kondisi Kerja, Status, Prosedur Prusahaan, dan Kualitas Pengembangan Teknis) variabel Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.395 berada pada Kategori Setuju. Jawaban responden yang sekor tertinggi Peralatan kerja yang diberikan saat bekerja PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku dengan nilai sekor 140 dan yang terendah Saya

Mendapatkan pengakuan pada hari kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku dengan nilai skor 117. Dapat disimpulkan PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku sudah memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Isnain (2018) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. perkebunan nusantara III Medan.”. Dengan hasil Motivasi kerja secara langsung dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Adji Sigit Sutedjo (2015), “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera”. Dengan hasil penelitian Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Atnila (2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna”. Hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kawatuna diterima.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada rekapitulasi Data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori baik
2. Berdasarkan pada rekapitulasi data maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku bahwa kriteria penilaian dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi , maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku dan Motivasi Kerja pada PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,2%.

6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang besar bagi karyawan oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat menciptakan dan membangkitkan motivasi yang kuat bagi para karyawan. Bukan hanya

insentif tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, dan PT. Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku hendaknya memberikan target kerja dan ketetapan waktu baik per individu maupun per tim agar karyawan merasa tertantang dan tidak jenuh/bosan. Serta diberikannya kesempatan dan kebebasan untuk mengespresikan semua potensi maupun bakat yang perlu dilakukan perusahaan saat ini maupun waktu yang akan datang.

2. PT. Arvena Sepakat Di Kecamatan Batang Cenaku yaitu agar senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan karyawan, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti mengakui kinerja karyawan karna dari jawaban responden mendapat skor terendah, selain itu pengawasan serta kontrol terhadap karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan dan lebih efisien memanfaatkan waktu kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- _____. 2008, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Abdul Latief, 2014. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan padapusat penelitian kelapa sawit (PPKS). Jurnal Volume 2. No 1. 2018.
- Adji Sigit Sutedjo, (2015). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. Jurnal Volume 5, No 2 (2013).
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Chung dan Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2002:177). *Definisi Motivasi*.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Griffin, R. W. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Handoko, T, Hani. 1999, *Manajemen*, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Idayati, Irma. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kabupaten Musi Rawas*. Jurnal Adminika Volume 3. No.1 Januari-Juni 2017
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Edisi Revisi. URPres. Pekanbaru
- Isnani (2018). Pengaruh motivasi kerja dan budqya organisasi tergapad kinerja karyawan pada Pt. perkebunan nusantara III Medan. Jurnal Volume 8, No (2018).

- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Jackson. Susen E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Managing Human Resources*. Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemba Empat. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kushartati. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 2013, 1388-1400 ISN0000-0000
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Marthis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2001. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta
- 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, Jhon R. Gerhart, Barry. Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 2. Penerjemah Didik Prayitno. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Seftiani, Yessi. Gimin. Trisnawati, Fenny. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajawali Pers. Jakarta,