**SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DI KOTA MAKASSAR

**MULYANA**
**1057204447 13**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
**MAKASSAR**
**2018**

**SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DIKOTA MAKASSAR

**MULYANA**
**105720444713**

**Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
**MAKASSAR**
**2018**

## HALAMAN PERSETUJUAN

| | |
|---|---|
| Judul Skripsi | : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT.PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DI KOTA MAKASSAR** |
| Nama Mahasiswa | : MULYANA |
| NIM | : 105720444713 |
| Jurusan | : MANAJEMEN |
| Fakultas | : EKONOMI DAN BISNIS |
| Perguruan tinggi | : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR |

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Ahad 4 Februari 2018. Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah makassar.

**Makassar, Februari 2018**

Menyetujui :

Pembimbing I

**Dr. H. Mahmud Nuhung, MA**
**NBM: 497794**

Pembimbing II

**Samsul Rizal, SE.,MM**
**NBM: 947998**

Mengetahui :

DekanFakultasEkonomidanBisnis

**Ismail Rasulong, SE.,MM**
**NBM : 903078**

KetuaJurusanManajemen

**Mch.ArisPasigai, SE.,MM**
**NBM:1093485**

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0002 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Ahad 4 Februari 2018 M/18 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)
3. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM. (.....)
4. Muh. Nur R, SE, MM. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE, MM.**
**NBM : 903 078**

# ABSTRAK

Mulyana, Stambuk 10720444713 2017 **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.Perkebunan Nusantara XIV diKota Makassar**, dibimbing Dr. H. Mahmud Nuhung, MA dan Samsul Rizal, S.E., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah "Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar".

Metodeanalisis yang digunakan ialah regresi linear berganda dan pengolahan data primer menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) V. 20,0. Analisis data yang yang digunakan melalui analisis data Deskriptif dan data kuantitatif.Data dikumpulkan melauiobserasi, dokumentasi dan kuesioner.

Hasil penelitian diperoleh pengujian parsial (uji t) antara variable motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung x1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengannilai signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,050 sedangkan x2 sebesar 2,964lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengannilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050.dan dari nilai nilai F hitung sebesar 6,503lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003.



Kata kunci = **Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alaamiin, segala puji hanya milik Allah AzzaWaJalla, Rabb semesta alam. Penulis panjatkan rasa syukur kehadirat-Nya yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia, dan kekuatan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Salam dan shalawat senantiasa penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad Sallallahu 'AlaihiWassallam sebagai satu-satunya suri tauladan dalam menjalankan aktivitas keseharian di atas permukaan bumi ini, juga kepada keluarga Beliau, para sahabatnya, dan orang-orang mukmin yang senantiasa istiqomah meniti jalan hidup, hingga akhir zaman dengan Islam sebagai satu-satunya agama yang diridhai Allah AzzaWaJalla.

Skripsi dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT.PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DI KOTA MAKASSAR"** ini penulis hadirkan sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar..

Penulis menyadari sedalam-dalamnya bahwa skripsi ini, terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan hatinya oleh Sang Khaliq untuk memberikan dukungan, bantuan dan bimbingan bagi penulis. Oleh sebab itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda H. Hasanuddin, dan Ibunda Hj. Sutrianiatas segala cinta, kasih sayang, dan doa serta segala pengorbanannya selama masapendidikanku baik

moril dan materil yang diberikan. Tak kalah pentingnya kepada KakandaPurnomo, S.T, Haryadi dan Kiki Rezki Handayani serta AdindaAmryana yang selalu memberikan doa, perhatian, dukungan dan segala pengorbanannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.Dan kepada seluruh keluarga besarku yang tak bisa kusebutkan satu per satu.

Ucapan terima kasih dan penghargaan khusus yang sebesar-besarnya kepada:

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA dan Samsul Rizal, S.E.,MM selaku pembimbing I dan II yang dengan segala arahan, petunjuk, kesediaan, perhatian, keikhlasan meluangkan waktunya mulai dari pelaksanaan penelitian hingga selesainya skripsi ini.

Selanjutnya, ucapan terima kasih pula dan penghargaan yang setinggi- tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim,S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong , S.E.,MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf atau usaha Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E.,MM Ketua Jurusan Manajemen dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Asri Jaya, S.E., MM selaku penasehat akademik penulis.
5. Terimakasih kepada Pimpinan PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
6. Dodo Ramayana selaku rekan kerjaku selama proses penelitian ini, menjadi penyemangat dan selalu mendampingi dalam setiap langkah perjuanganku.
7. Asharianto yang selalu memberikan bantuan kepada penulis selama proses penelitian.

8. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat Firsah Rahayu, Nurfadillah, Nur Atika.
9. Teman Manajemen 08-13 (Amandel), sahabat luar kampus dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
10. Untuk keluarga lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendoakan dan memberikan semangat, dukungan buat penulis dalam menyelesaiakan pendidikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan.Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.Akhirnya hanya kepada Allah, penulis memohon ridha dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT.Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.Aamiin ya robbal'alaamiin.

Wassalam.

Makassar, Februari 2018

**Mulyana**

## DAFTAR ISI


**HALAMAN JUDUL** ..... **ii**

**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... **iii**

**HALAMAN PENGESAHAN** ..... **iv**

**ABSTRAK** ..... **v**

**KATA PENGANTAR** ..... **vi**

**DAFTAR ISI** ..... **viii**

**DAFTAR TABEL** ..... **xi**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xiv**

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xv**

**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**

A. LatarBelakang ..... 1

B. RumusanMasalah ..... 3

C. TujuanPenelitian ..... 4

D. ManfaatPenelitian ..... 4

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **5**

**A. Kinerja** ..... **5**

1. Pengertian Kinerja ..... 5

2. Pengukuran Kinerja Karyawan ..... 6

3. Yang Diukur dalam Pengkuran Kinerja ..... 7

4. Indikator-indikator Kinerja karyawan ..... 9

**B. Motivasi** ..... **9**

1. Pengertian Motivasi ..... 9

2. Tujuan Motivasi ..... 11

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi ..... 11
4. Jenis-Jenis Motivasi ..... 13
5. Metode Motivasi ..... 13
6. Teori-Teori Motivasi Kerja ..... 14
7. Indikator-Indikator Motivasi Kerja ..... 16

**C. Kepuasan Kerja ..... 17**

1. Pengertian Kepuasan Kerja ..... 17
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... 18
3. Teori Kepuasa Kerja..... 20
4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja ..... 22

**D. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan ..... 23**

**E. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.... 23**

**F. PenelitianTerdahulu ..... 24**

**G. KerangkaPikir..... 25**

**H. Hipotesis..... 26**

**BAB III METODE PENELITIAN ..... 27**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 27
B. Populasi dan Sampel..... 27
C. Jenis dan Sumber Data..... 29
D. MetodePengumpulan Data..... 29
E. DefenisiOperasionalVariabel..... 30
F. MetodeAnalisis ..... 32

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN ..... 33**

1. Sejarah Singkat ..... 33
2. Visi dan Misi Perusahaan..... 33
3. Struktur Organisasi ..... 34
4. Maksud Dan Tujuan Perusahaan ..... 36
5. Kegiatan Usaha ..... 38

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 41**

A. Hasil PenelitandanPembahasan ..... 41

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 84**

A. Kesimpulan ..... 84

B. Saran..... 85

**DAFTAR PUSTAKA ..... 86**

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel ..... 31

Tabel 2 Unit Usaha Tanaman..... 39

Tabel 3 Unit Usaha Gula..... 40

Tabel 4 Susunan Dewan Komisaris ..... 40

Tabel 5 Susunan Direksi ..... 40

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 44

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin..... 45

Tabel 8 Pemberian gaji yang diberikan perusahaan sesuai kinerja karyawan ..... 43

Tabel 9 Pemberian Insentif (Bonus) perusahaan terhadap karyawan sesuai kinerja karyawan ..... 44

Tabel 10 Fasilitas yang memadai senantiasa ditinjau atau diperhatikan dalam perusahaan ..... 45

Tabel 11 Pemberian rumah terhadap pejabat perusahaan diberikan berdasarkan kinerja karyawan..... 46

Tabel 12 Jaminan sosial tenaga kerja diberikan kepada seluruh karyawan 47

Tabel 13 Asuransi kesehatan diberikan secara merata terhadap karyawan 48

Tabel 14 Perlengkapan keselamatan senantiasa diutamakan oleh perusahan terhadap karyawan ..... 49

Tabel 15 Hubungan harmonis dalam perusahaan menjadi utama dalam Perusahaan..... 50

Tabel 16 Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya
Terjalin dengan baik..... 51
Tabel 17 Hubungan antara pimpinan terhadap bawahan terjalin baik.... 52
Tabel 18 Gaji yang diberikan terhadap karyawan tepat waktu diberikan 53
Tabel 19 Gaji yang diberikan sesuai kebutuhan dan dirasakan adil bagi
Karyawan ..... 54
Tabel 20 Perusahaan mengutamakan lingkungan kerja yang nyaman.... 55
Tabel 21 Pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak membebani
karyawan ..... 56
Tabel 22 Interaksi sesama karyawan selalu dilakukan dalam
Melaksanakan pekerjaan ..... 58
Tabel 23 Perintah atau petunjuk pimpinan dalam pelaksanaan kerja
dilakukan dengan tegas ..... 59
Tabel 24 Cara atasan dalam memberi arahan menyenangkan bagi
Karyawan ..... 60
Tabel 25 Gaya bahasa atasan mudah dipahami oleh bawahan ..... 61
Tabel 26 Proses kenaikan jabatan dalam perusahaan terhadap karyawan
Selalu terbuka bagi seluruh karyawan..... 62
Tabel 27 Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi yang dicapai
Oleh karyawan ..... 63
Tabel 28 Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan
Atasan dengan baik ..... 64
Tabel 29 Saya memenuhi tanggumg jawab pekerjaan yang diberikan
atasan dengan baik dan tepat waktu ..... 65

Tabel 30 Saya menyelesaikan tugas pekerjaan bekerjasama dengan tim Kerja ..... 66
Tabel 31 Bagi saya kehadiran dan ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting..... 67
Tabel 32 Saya sudah memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan bekerja dengan baik sesuai hasil dengan standar penilain kualitas pekerjaan yang sudah ditentukan..... 68
Tabel 33 Saya menawarkan bantuan kepada rekan kerja..... 69
Tabel 34 Standar kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada karena kualitas adalah yang utama..... 70
Tabel 35 Saya akan lembur apabila pekerjaan yang dibebankan belum Selesai pada waktu yang ditentukan ..... 71
Tabel 36 Saya mementingkan kinerja kelompok dari pada kinerja individu ..... 72
Tabel 37 Saya menangani pekerjaan diluar tugas pokok saya..... 73
Tabel 38 Hasil Uji F ..... 77
Tabel 39 Hasil Uji Parsial (Uji T)..... 78
Tabel 40 Model Summary..... 80

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pikir ..... 26

2. StrukturOrganisasi ..... 36

## DAFTAR LAMPIRAN

**1. PERSURATAN**

1) Surat Izin Penelitian

2) Surat Izin Penelitian

**2**. **Kuesioner**

**3. Hasil Kuesioner**

**4. Analisis Data**

1) Hasil Uji F

2) Hasil Uji T

3) Model Summary

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal.

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelolah dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014: 70). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya . Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014: 322).

Definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan.Sikap ment al karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Usman, 2010: 250).

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah

kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini, 2013: 144).

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, sebagai Perusahaan perkebunan yang sudah meluas dan dikenal masyarakat maka perusahaan perlu memperthatikan mengenai motivasi dan kepuasan kerja dengan melalui beberapa indikator, yang meliputi: Pelatihan, Kesejahteraan, Motivasi kerja, Promosi, dan Gaji, Rekan Kerja, Atasan, Pekerjaan, Lingkungan kerja, dan target, tepat waktu, kualitas kerja yang digunakan oleh perusahaan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni **"Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV di Kota Makassar".**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV.

## D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen SDM terutama tentang tingkat kesesuaian materi tentang motivasi kerja dan kepuasan karyawan serta bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan, guna mengadakan perbaikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam mengatasi motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan Nusantara XIV yang ada di Makassar.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manejemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2013: 853-859). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut performance (Usman, 2010: 487). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah

dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

**2. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Bangun, 2012: 234).

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

**3. Yang Diukur dalam Pengukuran Kinerja**

Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Sedarmayanti, 2010: 196):

a. Aspek Finansial

Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

b. Kepuasan Pelanggan

Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi

pelayanan berkualitas baik. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

c. Operasi Bisnis Internal

Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisai seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasi bisnis internal diperlakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organsasi.

d. Kepuasan Karyawan

Karyawan merupakan aset yang harus dikelolah dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata. Apabila karyawan tidak terkelola dengan baik, makan kehancuran organisasi sulit dicegah.

e. Waktu

Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan.

**4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

a. Kuallitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Ketepatan Waktu, merupakan jumlah yang yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
d. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## B. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011: 141).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2010: 111).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010: 110). Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang tersebut turut mempengaruhinya (Satrianegara, 2013: 163).

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

**2. Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012: 146) yaitu:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
b. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009: 116).

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

**4. Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2004: 222).

1) Motivasi postif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

**5. Metode Motivasi**

Hasibuan mengatakan bahwa metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung (Hasibuan, 2011: 149).

a) Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi Tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat .

**6. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manejemen perusahaan untuk menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki kebutuhan (the hierarchy of needs theory), teori dua faktor (two factor theory), dan teori X dan Y (theory X and Y).

Namun yang akan dijelaskan disini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow. Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2011: 154).

1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological)

   Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman (safety)

   Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan Hubungan Sosial (affilation)

   Affilation needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan Pengakuan (esteem)

   Esteem adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakihn tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi

pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

Misalnya, dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

**7. Indikator-indikator motivasi kerja**

a) Kebutuhan fisik, ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas, perumahan dan lain sebagainya.

b) Keamanan, ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja,

dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c) Sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaaan mereka. Sementara itu Verchio menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2014: 413).

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

**2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakanginya. Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
e. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
f. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatanya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
g. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Sutrisno, 2010: 77).

Menurut Mangkunegara ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, jumur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisai, pangkat (golongan), kedudukan, mutut pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Sudana, 2015: 1867).

**3. Teori Kepuasan Kerja**

Teori tentang kepuasan kerja menurut Veitzhal Rivai dalam buku Eka Suhartini (2013: 146) adalah:

a. Teori Ketidaksesuaian (discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

b. Teori keadilan (equality theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas,tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam

suatu situasi, khusunya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, simbol status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c. Teori dua faktor (two factor theory)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karateristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau dissatisfies.Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status.

**4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator-indikator kapuasan kerja, yaitu:

a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
b. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis
c. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
d. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
e. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
f. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

## D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 1996: 340). Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014: 330).

Sindi dan Alini (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

## E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Gibson dalam buku Wibowo mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif (Wibowo, 2014: 418).

Dalam penelitian Furi Amalia (2012) dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Ade Fondi (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari korelasi (r) sebesar 0,915, hubungan itu adalah positif

dan sedang (kuat).Dari teori dan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## F. Penelitian Terdahulu

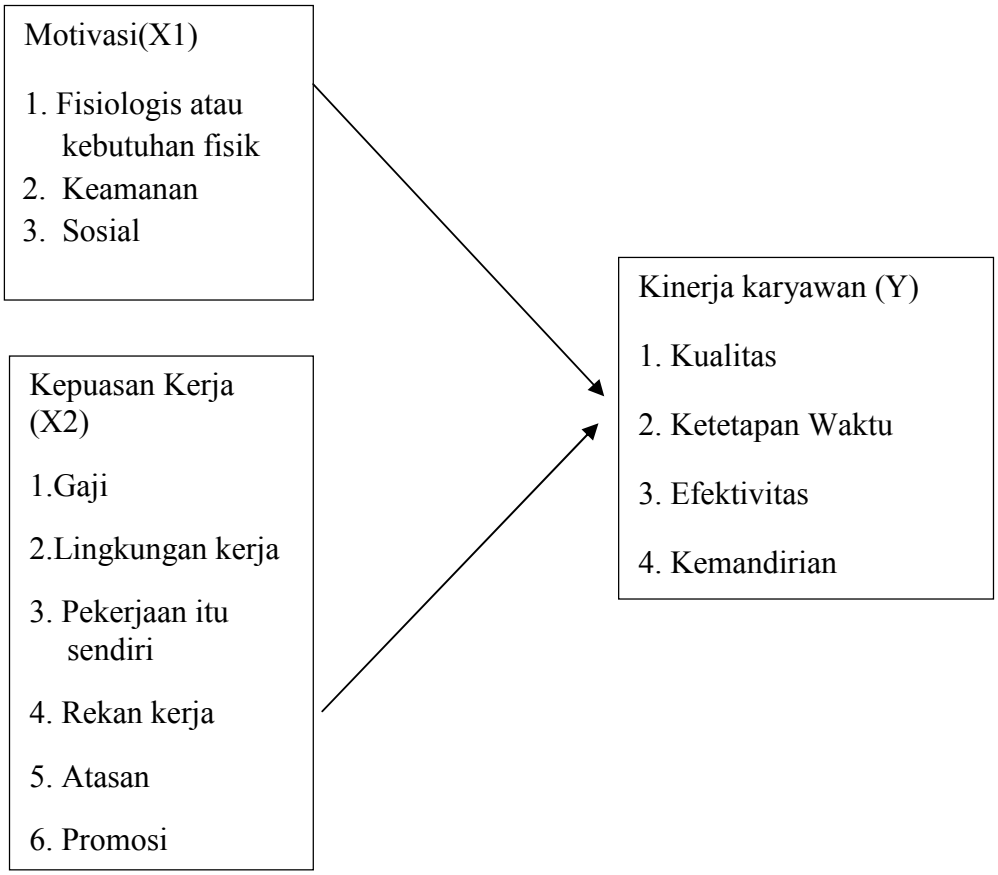
1) Ida Ayu Brahmas Ary dan Agus Suprayet no (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Para responden menyatakan selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.
2) Delia Talimbo (2012) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Organik GMIH di Tobelo. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3) Ivrina Suryani (2015) dengan judul analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar, sedangkan sebagai dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23,9%.

## G. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting, kerangka fikir yang baik yang akan menjelaskan secara teoritas antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan llandasan teori dan kajian empirik, yang dimana dalam peneliian ini peneliti menjelaskan sedikit mengenai perusahaan yang diteliti yaitu PT. Perkebunan Nusantara XIV, dimana PT. Perkebunan Nusantara XIV yang berada di Makassar ini merupakan perusahaan yang bekerja dibidang afribisnis dan agroindustri yang menghasilkan produk utama dari Perkebunan.

Yang dimana dalam menjalankan usahanya maka perlu memperhatikan mengenai materi tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap masing-masing karyawan, salah satu upaya yang dilakukan dalam mencapai hal tersebut adalah dengan melakukan tingkat kesesuaian materi tentang motivasi dan kepuasan kerja melalui fisiologis atau kebutuhan fisik, Keamanan, Sosial, dan Gaji, Lingkungan kerja, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, promosi. Kesembilan Variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Makassar, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja terhadap bidang kerja masing-masing.

Maka dapat disusun suatu kerangka pikir pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini:




Gambar 1 Kerangka Pikir

## H. Hipotesis

Berdasarkan teoritas dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kepuasan Kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV adalah:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

## A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XIV di Makassar terletak di Jalan Urip Sumoharjo.Waktu penelitian yaitu mulai pada bulan Maret sampai bulan Mei 2017.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ".

Adapun yang menjadi populasi dalam pelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 183 orang pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014: 7)yang. Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan teknik probability sampling dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel.Metode yang digunakan yaitu simple random sampling.Pengambilan c `sampel metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang

berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijanto, 2005: 114).

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = populasi yaitu jumlah karyawan pada PT. Prkebunan Nusantara

e = Nilai kritis (10%)

Dengan demikian maka besarnya sampel dalam penelitian ini dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,1)^2}$$

$$n = \frac{183}{1 + (184 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{183}{1 + 1,83}$$

$$n = \frac{183}{2,83}$$

$$n = 64,66$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 64,66 dibulatkan menjadi 65. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden.

## C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
   a. Data kualitatif, yaitu data dari perusahan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan yang di sertai uraian tugasnya , serta data-data lain yang sifatnya kualitatif yang dibutuhkan dalam rangka penulisan.
   b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diambil dari perusahaan, seperti jumlah pegawai, absensi pegawai, data keluar masuk pegawai ,dan data-data lainya yang menunjang penelitian ini.
2. Sumber Data
   a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian dilapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.
   b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

## D. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuesioner

   Metode ini digunakan untuk pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden.

2. Observasi

   Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini.

3. Dokumentasi

   Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia.

## E. Metode Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pilihan jawaban yang sudah disiapkan sebelumnya dengan tingkatan pilihan mengikuti struktur skala likert 5 point dengan pedoman scoring sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Sangat setuju

5= Setuju

## F. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 1. Defenisi Operasioanal Variabel**

| Variabel | Defenisi | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|
| Motivasi (X1) | Motivasi ialah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan , agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011: 141). | 1. Pelatihan<br>2. Kesejahteraan<br>3. Motivasi berkala<br>4. Promosi | Likert |
| Kepuasan Kerja (X2) | Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2014: 413) | 1.Gaji<br>2. Rekan kerja<br>3. Atasan<br>4. Pekerjaan<br>5.Lingkungan kerja | Likert |
| Kinerja (Y) | Kinerja ialah hasil kerja | 1. Target | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | **dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut performance (Usman, 2010:487).** | **2. Tepat waktu**<br>**3. Kualitas kerja** | **Likert** |

## G. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis yang digunakan ialah analisis sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Adalah suatu analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan tiga variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan :

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$$

**Keterangan:**

Y = Kinerja Karyawan ( Variabel Terikat)

$X_1$ dan $X_2$ = Motovasi dan kinerja karyawan (variabel bebas I dan II)

A = konstanta

$b_1$dan $b_2$ = koefisien regresi (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 89).

# BAB IV

# GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN/INSTANSI

## A. Gambaran Umum Perusahan

### 1. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara XIV

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan XXXII (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), termasuk eks Proyek-proyek pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV berkedudukan di Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Kotak Pos 1006, Makassar – 90232, Telepon 0411-444810, 444112, Fax 0411-444840, 449886, E-mail : ptpnxiv@indosat.net.id dan Kantor Penghubung Jakarta di Jalan Cut Meutia Nomor 11 Menteng Jakarta Pusat, Telepon/Fax 021-3150404.

### 2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

#### a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

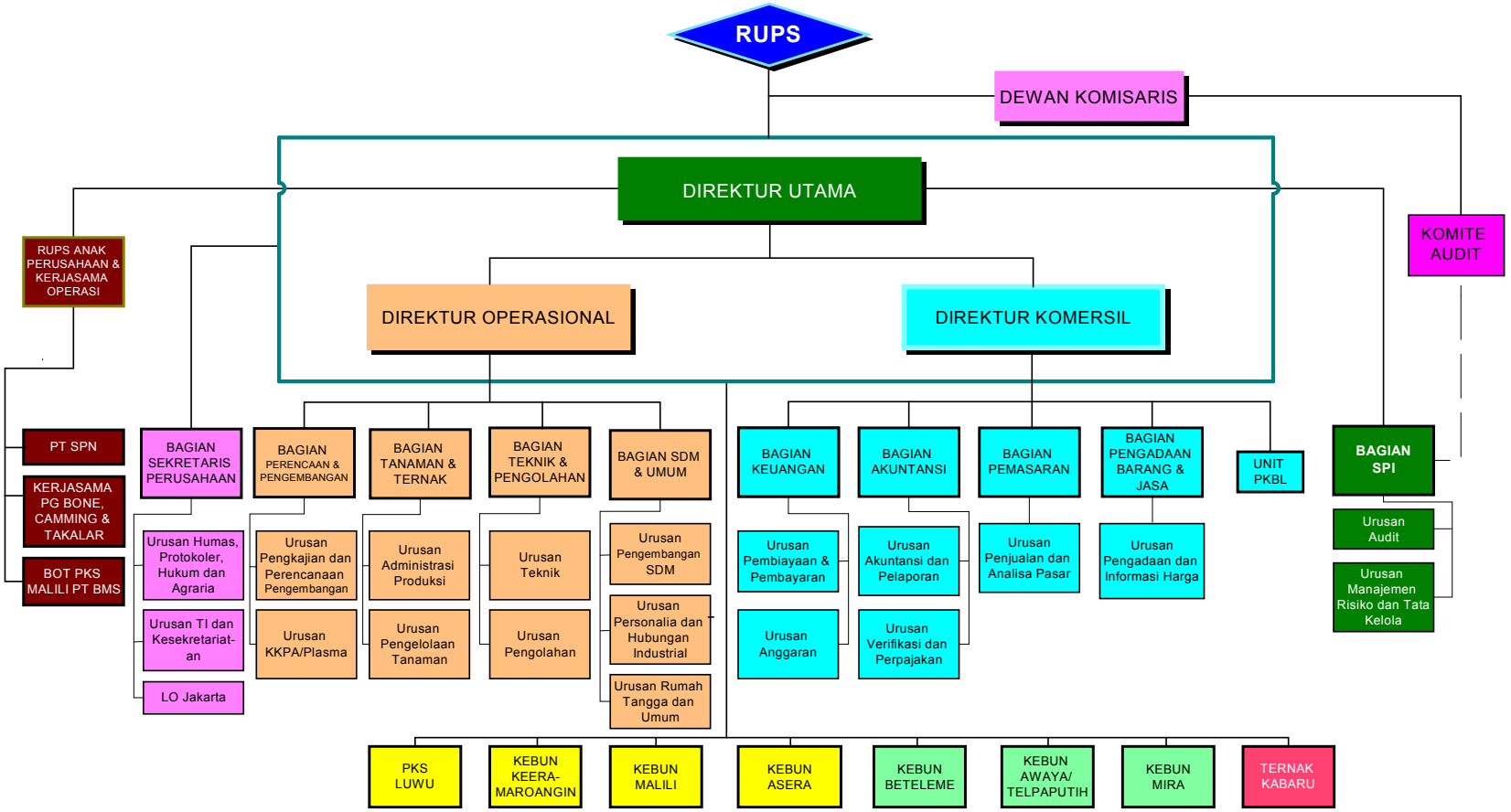
**b. Misi**

Menghasilkan produk utama perkebunana berupa gula dan minyak Swit, serta pendukung yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasiaonal, yang di mana sebagai berikut:

1) Mengelola bisnis dengan teknilogi akrab lingkungan yang membersikan kontribusi kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
2) Melalui kepemimpinan , teamwork, inovasi dan SDM yang kompeten, meningkatkan nilai secara terus-menerus kepada shareholder dan stakeholders
3) Menempatakan Sumber Daya Manusiasebagai pilar utama penciptan nilai (value creation) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama Mitra strategi.

**3. Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar**

Struktur organisasi sesuai surat Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Nomor 025/05.N14/SK/IX/2016 tanggal 15September2016 sebagai berikut:




Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Perusahaan

**4. Maksud Dan Tujuan Perusahaan**

Berdasarkan Akta Nomor 34 tanggal 23 Oktober 2014, Pasal 3, Ayat 1, maksud dan tujuan Perseroan adalah melakukan usaha dibidang Agro Bisnis dan Agro Industri serta optimalisasi pemanfaatan Sumber Daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Kegiatan Perseroan sesuai Akta Nomor 34 tanggal 23 Oktober 2014, Pasal 3, ayat 2 adalah:

a) Pengusahaan budidaya tanaman meliputi pembukaan dan pengolahan lahan pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemungutan hasil tanaman serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut;
b) Produksi meliputi pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan/atau barang jadi serta produksi turunannya;
c) Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan;
d) Pengembangan usaha bidang perkebunan, agro wisata, agro bisnis dan agro *forestry*

Selain kegiatan usaha utama tersebut diatas, Perseroan dapat melakukan kegiatan usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk *trading house,* pengembangan kawasan industri, *agro industrial complex, real estate,* pusat perbelanjaan/mall, perkantoran, pergudangan, pariwisata, perhotelan, resort, olahraga dan rekreasi, *rest area,* rumah sakit, pendidikan dan penelitian, prasarana telekomunikasi dan sumber daya energi, jasa penyewaan, jasa konsultasi bidang perkebunan, jasa pembangunan kebun, dan pengusahaan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.

## 5. Unit Usaha

Unit Usaha PT Perkebunan Nusantara XIV terdiri dari :

a) Unit Usaha Aneke Tanaman

**Table 2**
**Unit Usaha Tanaman**

| NO | UNIT USAHA | ALAMAT | BUDIDAYA |
|---|---|---|---|
| 1 | PKS Luwu | Desa Lagego, Kec. Burau,<br>Kab. Luwu Timur, Sulawesi Selatan. | - Kelapa Sawit<br>- PKS Kap. 30 ton TBS/jam |
| 2 | Kebun Awaya/Telpaputih | Desa Awaya, Kec. Teluk<br>Telpaputih, Kab. Maluku Tengah,<br>Maluku. | - Karet<br>- Kakao<br>- Kelapa |
| 3 | Kebun Beteleme | Desa Beteleme, Kec. Mori,<br>Kab. Morowali<br>Sulawesi Tengah | - Karet |
| 4 | Kebun Keera - Maroangin | Desa Cerowalie, Kec. Keera,<br>Kab. Wajo.<br>Desa Bottomalangga, Kec Maiwa,<br>Kab.Endrekang,<br>Sulawesi Selatan. | - Kelapa Sawit |
| 5 | Kebun Malili | Desa Mantadulu, Kec. Angkona,<br>Kab. Luwu Timur, Sulawesi Selatan. | - Kelapa Sawit |
| 6 | Kebun Asera | Desa Lamonae, Kec. Wiwirano,<br>Kab. Konawe Utara, Sulawesi<br>Tenggara. | - Kelapa Sawit |
| 7 | Ternak kabaru | Desa Lailanjang, Kec. Rindi,<br>Kab. Sumba Timur, Nusa<br>Tenggara Timur. | - Sapi |
| 8 | Kebun Mira | Minahasa, Sulawesi Utara<br>Halmahera, Maluku Utara | - Kelapa |

b) Unit Usaha Gula

**Table 3**
**Unit Usaha Gula**

| NO | UNIT USAHA | ALAMAT | BUDIDAYA |
|---|---|---|---|
| 1 | Pabirk Gula Bone | Desa Arasoe, Kec. Cina, Kab. Bone, Sulawesi Selatan | - Tanaman Tebu<br>- Pabrik Gula Kap. 2.400 TTH |
| 2 | Pabrik Gula Camming | Desa Pitumpidange, Kec. Libureng, Kab. Bone, Sulawesi Selatan. | - Tanaman Tebu<br>- Pabrik Gula Kap. 3.000 TTH |
| 3 | Pabrik Gula Takalar | Desa Parapunganta, Kec. Polombangkeng Utara, Kab. takalar, Sulawesi Selatan | - Tanaman Tebu<br>- Pabrik Gula Kap. 3.000 TTH |

## 6. Susunan Dewan Komisaris DanDireksi

a) Susunan Dewan Komisaris

Susunan Dewan Komisaris PT Perkebunan Nusantara XIV adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**
**SusunanDewan Komisaris**

| JABATAN | N A M A | SURAT KEPUTUSAN |
|---|---|---|
| Komisaris Utama | Prof. DR. Ir. H. Ambo Ala, MS | Nomor: SK-211/MBU/09/2016<br>Nomor: 300./SKPTS/R/40/2016<br>Tanggal 01 September 2016 |
| Komisaris Independen | DR. H. Achma Yahya, SE, MM | Nomor: SK-211/MBU/09/2016<br>Nomor: 300./SKPTS/R/40/2016<br>Tanggal 01 September 2016 |
| Komisaris | Hasbi Lodang, S.S | Nomor: SK-155/MBU/08/2015 dan KPJAK/<br>Hold/SKPTS/R/09/2015<br>Tanggal 28 Agustus 2015 |

b) SusunanDireksi

**Tabel 5**
**Susunan Direksi**

| NO | NAMA | JABATAN | BAGIAN/BIRO |
|---|---|---|---|
| 1 | Budi Hidayat | Direktur Utama | Biro SPI dan Bagian Sekper |
| 2 | Edy Piter | Direktur Operasional | Bagian Tanaman & Ternak, Bagian Teknik dan Pengolahan, Bagian Rencana dan Pengembangan dan Bagian Sekper |
| 3 | Zainul Muntoha | Direktur Komersial | Bagian Keuangan, Bagian Akuntansi, Bagian Pemasaran, Bagian SDM & Umum, Bagian Pengadaan Barang & Jasa dan Bagian Sekper |

## BAB V

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Analisis Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Variabel Penelitian/ Responden

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tanggapan responden sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan. Dalam kuesioner terdapat indikator pernyataan diberi jawaban yang terdiri dari 5 kategori, yaitu : (Danim, 2002 : 191).

1. Sangat Setuju Skor = 5
2. Setuju Skor = 4
3. Netral Skor = 3
4. Tidak Setuju Skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju Skor = 1

Untuk melihat tingkat persepsi perilaku konsumen terhadap indikator-indikator yang ditanyakan, maka disusun kelas -kelas dengan jarak interval. (Razak Munir, 2002 : 212), sebagai berikut:

Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1.Dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, maka :

$$Range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{rangeskor}$$

Skor tertiggi : 65 x 5 = 325

Skor terendah : 65 x 1 = 65

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu $= \frac{325-65}{5} = 52$

Range skor :

40 - 80 = Sangat rendahp

81 - 120 = Rendah

121 - 160 = Cukup

161 - 200 = Tinggi

201 - 250= Sangat tinggi

**2. Karakteristik Responden**

**a. Berdasarkan Umur**

Identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

**Tabel. 6**
**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

| No. | Nama | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 20-30 Tahun | 30 | 30% |
| 2 | 31-40 Tahun | 20 | 20% |
| 3 | 41-50 Tahun | 15 | 15% |
| Jumlah | | 65 | 15% |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

**b. Karakeristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokkan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan.Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel. 7**

**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 40 | 40% |
| 2 | Perempuan | 25 | 25% |
| | Jumlah | 65 | 65% |

Sumber: Data primer diolah, 2017

### 3. Penilaian Responden

Motivasi dan kepuasan kerja melalui pelatihan sebagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, yang meliputi : Fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan dan sosial yang digunakan.

### 4. Analisis Regresi linear berganda

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$$

**Keterangan:**

| | |
|---|---|
| Y | = Kinerja Karyawan ( Variabel Terikat) |
| $X_1$ dan $X_2$ | = Motovasi dan kinerja karyawan (variabel bebas I dan II) |
| A | = konstanta |
| $b_1$dan $b_2$ | = koefisien regresi (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 89). |

**5. Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan dengan hubungan antara dua variable atau lebih.

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap varibel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

a. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F

**ANOVA**[a]

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 189,708 | 2 | 94,854 | 6,503 | ,003[b] |
| | Residual | 904,353 | 62 | 14,586 | | |
| | Total | 1094,062 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 6,503 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,03. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Fisiologis

atau kebutuhan fisik, Keamanan, dan sosial) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). sementara itu secara parsial pengaruh dari keempat variabel independen tersebut terhadap Kinerja ditunjukkan karyawan pada tabel berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients**[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 31,322 | 7,651 | | 4,094 | ,000 |
| | X1 | ,527 | ,178 | ,347 | 2,964 | ,004 |
| | X2 | -,292 | ,116 | -,294 | -2,515 | ,015 |

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh dari variabel tingkat kesesuaian materi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung x1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,050 sedangkan x2 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050.

Sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini dapat terjadi karena biasanya jangka waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan bisa dikatakan cukup atau lebih sehingga karyawan mengerti apa tujuan dilakukan pelatihan tersebut. Atau juga frekuensi pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 10**
**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,416[a] | ,173 | ,147 | 3,81921 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel R Square diatas didapat R2 sebesar 0,173, menggambarkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3 %, sehingga masih terdapat 82,7% faktor-faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi dan kepuasan kerja.

**5. Pembahasan**

Pada dasarnya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaanya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi dan kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif/baik dan negatif/buruk. Apabila motivasi dan kepuasan kerja poptimal akan berdampak pada kinerja organisasi menjadi maksimal. Bila motivasi dan kepuasan kerja terlalu rendah, maka motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi mengalami stagnansi dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Di satu sisi, jikamotivasi dan kepuasan kerja terlalu tinggi, maka akan timbul

kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Peranan para pimpinan dan para petinggi sangatlah dibutuhkan dalam perusahan dalam mengatur motivasi dan kepuasan kerja tentunya sangat berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh : Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 11) mengemukakan bahwa " Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi"

Dari defenisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang di maksudkan sebagai pengembangan karyawan.

Sedarmayanti ( 2008 : 167 ) mengemukakan bahwa " Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang berkeahlian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajar berkembang ".

Berdasarkan kedua defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah asset penting dalam perusahaan yang perlu diaplikasikan dengan pelatihan atau pengembangan untuk mengahadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan

internasional.Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, motivasi dan kepuasan kerja dapat menjaga atau mepertahankan tenaga kerja yang efektif.

Melalui hasil penelitian yang saya dapatkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PERKEBUNA N XIV NUSANTARA terlihat jelas melalui olahan data yang dimana :

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 6,503 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Sedangkan, Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung x1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang

lebih kecil dari 0,050 sedangkan x2 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini dapat terjadi karena biasanya jangka waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan bisa dikatakan cukup atau lebih sehingga karyawan mengerti apa tujuan dilakukan pelatihan tersebut. Atau juga frekuensi pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dan dari tabel Dari tabel R Square didapat R2 sebesar 0,173, menggambarkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3 %, sehingga masih terdapat 82,7% faktor-faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi dan kepuasan kerja.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

# BAB VI

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar.Berdasarkan data yang diperoleh dari 65 karyawan yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan menunjukkan nilai T hitung x1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,050 sedangkan x2 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T table sebesar 1,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Dari nilai F hitung sebesar 6,503 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99 Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**B. saran**

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar, perlu pihak perusahaan lebih menjadikan hubungan yang harmonis dalam perusahaan menjadi prioritas utama.
2. Dalam meningkatkan kualitas kinerja ada baiknya perusahaan terus memperhatiakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.
3. Demi meningkatkan motivasi kerja ada baiknya perusahaan terus memperhatikan jenjang karir karyawan
4. Pihak perusahaan perlu lebih memperhatian motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan agar terwujudnya kinerja karyawan yang lebih baik pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

# DAFTAR PUSTAKA


Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga

Dharma Surya**.** 2013. *Manajemen Kinerja,*cetakan keenam. Yogyakarta: Pustaka pelajar

Handoko, T. Hani. 2008.*Manajemen Personalia dan Manahjemen SumberDaya Manusia.* Edisi kedua, cetakan ke enam belas. Yogyakarta: BPFE.

Hasibun, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Hasibun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu, SP. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam.Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia***,** edisi tujuh. Yogyakarta: BPFE.

Moekijat, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan kesembilan.Bandung: Mandar maju

Rachmawati, Kusdyah, 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.

Rivai, Veithzal, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan,* edisi kedua, cetakan kedua. Jakarta: Grafindo.

Simamora, Henry, 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua.Yogyakarta: YKPN

Serdamayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Grasindo

Serdamayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditma

Sulistiyani,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta : Graha Ilmu

Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grub

Usman, 2010. *Manajemen* (Teori, praktek, dan riset pendidikan). Jakarta: Bumi aksara

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja,* Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers

Yuli, Sri Budi Cantika, 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Universitas Muhammadiyah Malang

Yuniarsih Tjutju, Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan pertama. Bandung: Alfabeta

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktoryang.html

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 189,708 | 2 | 94,854 | 6,503 | ,003[b] |
| | Residual | 904,353 | 62 | 14,586 | | |
| | Total | 1094,062 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 31,322 | 7,651 | | 4,094 | ,000 |
| | X1 | ,527 | ,178 | ,347 | 2,964 | ,004 |
| | X2 | -,292 | ,116 | -,294 | -2,515 | ,015 |

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 10**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,416[a] | ,173 | ,147 | 3,81921 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

| Tabel Hasil Kuesioner X1 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NO | RESPONDEN | PERNYATAAN | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | SKOR |
| 1 | RESPONDEN 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 2 | RESPONDEN 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 3 | RESPONDEN 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 4 | RESPONDEN 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | RESPONDEN 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 6 | RESPONDEN 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 7 | RESPONDEN 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 8 | RESPONDEN 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 9 | RESPONDEN 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 10 | RESPONDEN 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | RESPONDEN 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 12 | RESPONDEN 12 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 13 | RESPONDEN 13 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 14 | RESPONDEN 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 15 | RESPONDEN 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 16 | RESPONDEN 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 17 | RESPONDEN 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 18 | RESPONDEN 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 19 | RESPONDEN 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 20 | RESPONDEN 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 21 | RESPONDEN 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 22 | RESPONDEN 22 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 23 | RESPONDEN 23 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 24 | RESPONDEN 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 25 | RESPONDEN 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | RESPONDEN 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 27 | RESPONDEN 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 28 | RESPONDEN 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 29 | RESPONDEN 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 30 | RESPONDEN 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 31 | RESPONDEN 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 32 | RESPONDEN 32 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 33 | RESPONDEN 33 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 34 | RESPONDEN 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 35 | RESPONDEN 35 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 36 | RESPONDEN 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 37 | RESPONDEN 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 38 | RESPONDEN 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 39 | RESPONDEN 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 40 | RESPONDEN 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 41 | RESPONDEN 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 42 | RESPONDEN 42 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | RESPONDEN 43 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 44 | RESPONDEN 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 45 | RESPONDEN 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 46 | RESPONDEN 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 47 | RESPONDEN 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 48 | RESPONDEN 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 49 | RESPONDEN 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 50 | RESPONDEN 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 51 | RESPONDEN 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 52 | RESPONDEN 52 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 53 | RESPONDEN 53 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 54 | RESPONDEN 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 55 | RESPONDEN 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 56 | RESPONDEN 56 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 57 | RESPONDEN 57 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 58 | RESPONDEN 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 59 | RESPONDEN 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 60 | RESPONDEN 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 61 | RESPONDEN 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 62 | RESPONDEN 62 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 37 |
| 63 | RESPONDEN 63 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 64 | RESPONDEN 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 65 | RESPONDEN 65 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 41 |

| Tabel Hasil Kuesioner X2 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NO | RESPONDEN | PERNYATAAN | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | SKOR |
| 1 | RESPONDEN 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34 |
| 2 | RESPONDEN 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 3 | RESPONDEN 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 4 | RESPONDEN 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | RESPONDEN 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 6 | RESPONDEN 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 7 | RESPONDEN 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 8 | RESPONDEN 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 9 | RESPONDEN 9 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 10 | RESPONDEN 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 11 | RESPONDEN 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 12 | RESPONDEN 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 13 | RESPONDEN 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 14 | RESPONDEN 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 15 | RESPONDEN 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 16 | RESPONDEN 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 17 | RESPONDEN 17 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 18 | RESPONDEN 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 19 | RESPONDEN 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 20 | RESPONDEN 20 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 21 | RESPONDEN 21 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34 |
| 22 | RESPONDEN 22 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 23 | RESPONDEN 23 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 24 | RESPONDEN 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 25 | RESPONDEN 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 26 | RESPONDEN 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 27 | RESPONDEN 27 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | RESPONDEN 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 33 |
| 29 | RESPONDEN 29 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 30 | RESPONDEN 30 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 31 | RESPONDEN 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 32 | RESPONDEN 32 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 33 | RESPONDEN 33 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 34 | RESPONDEN 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 35 | RESPONDEN 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 36 | RESPONDEN 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 37 | RESPONDEN 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 38 | RESPONDEN 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 39 | RESPONDEN 39 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 34 |
| 40 | RESPONDEN 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 41 | RESPONDEN 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 29 |
| 42 | RESPONDEN 42 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | RESPONDEN 43 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 44 | RESPONDEN 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 45 | RESPONDEN 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 46 | RESPONDEN 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 47 | RESPONDEN 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 48 | RESPONDEN 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 49 | RESPONDEN 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 50 | RESPONDEN 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 51 | RESPONDEN 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 52 | RESPONDEN 52 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 53 | RESPONDEN 53 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 54 | RESPONDEN 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 55 | RESPONDEN 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 56 | RESPONDEN 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 57 | RESPONDEN 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 58 | RESPONDEN 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 59 | RESPONDEN 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 60 | RESPONDEN 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 61 | RESPONDEN 61 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 62 | RESPONDEN 62 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 63 | RESPONDEN 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 64 | RESPONDEN 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 65 | RESPONDEN 65 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 31 |

# RIWAYAT HIDUP

Mulyana, dilahirkan di Mareto 10 Septrmber 1994. Penulis adalah anak ke 4 dari 5 bersaudara, dari pasangan bapak H.Hasanuddin dan Ibu Hj.Sutriani. Penulis mengawali pendididikan di Sekolah Dasar di SD Negrih 05 Mareto. Pada tahun 2001 dan tamat SD pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negrih 1 Padaelo pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2010 di MAN 1 BARRU dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya pada Tahun yang sama penulis diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis melalui jalur test penerimaan mahasiswa baru dan menyandang status sebagai salah satu mahasiswi di jurusan Manajemen.