

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA X (PERSERO)  
PABRIK GULA CAMMING  
KABUPATEN BONE**

Oleh  
**RAHMATUL MAGFIRANI**  
105720505714



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **PERSEMBAHAN**

Karya Ilmiah ini ku persembahkan sebagai tanda cinta dan kasihku kepada:  
Kedua orang tua tercinta, seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi sehingga karya ini dapat terselesaikan.

## **MOTTO**

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”  
(Q.S Al-Mujadilah: 11)

“Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”  
(Q.S Ar-Ra'd: 11)

*“No Pain, No Gain”*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866-972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Rahmatul Magfirani, 105720505714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/2018-M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H/ 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H  
 Makassar, \_\_\_\_\_  
 30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM  
 (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM  
 (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM  
 (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H Mahmud N. MA.  
 2. Ismail, SE. M.Si., Ak.CA  
 3. Nasrullah, SE., MM  
 4. Drs. Asdi, MM

*[Handwritten signatures and initials of the exam committee members]*

Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

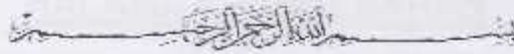


**Ismail Rasulong, SE., MM**  
 NBM: 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar



**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone."

Nama Mahasiswa : Rahmatul Magfirani

No. Stambuk/NIM : 105720505714

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Penguji Starata Satu (S1) pada hari Kamis, 30 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyetujui,

Pembimbing I

**Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si**  
NIDN: 2911194904

Pembimbing II

**Alamsjah, SE., MM**  
NIDN: 0920077205

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Jurusan Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR



*Asslamu'alaikum Wr,Wb*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada hamba-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING KABUPATEN BONE”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua bapak Kamaruddindan Ibu Surianiyang telah senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayangdan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senangtiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasullong, SE., MM**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM**, Selaku ketua Program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu **Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si** Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga proposal selesai dengan baik.
5. Bapak **Alamsyah, SE.,MM** Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajarbersamayang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis proposal ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa proposal ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr, Wb.*

Makassar, 29 Agustus 2018

RAHMATUL MAGFIRANI

## ABSTRAK

**Rahmatul Magfirani, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone**, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si, selaku pembimbing I dan Alamsjah, SE., MM, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear sederhana dengan uji hipotesis, uji T. Jumlah sampel sebesar 88 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.



## ABSTRACT

**Rahmatul Magfirani, 2018 Influence Of Work Motivation On The Performance Of Employee At PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming of Bone Districh, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M,Si, as Supervisor I and Alamsjah, SE., MM,as Supervisor II.**

*This study aims to analyze the influence of work motivation on the performance of employee at PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming of Bone Districh. The data of this study were obtained from questionnaires, related literature studies according to research objectives. Analysis technique using multiple linear regression with hypothesis test, that is T test. The number of samples was 88 respondents by using insidental sampling technique. The results showed that the variables of Work Motivation have a positive influence both partially on the Performance of Employee at PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming of Bone Districhs.*

*Key Word : Employee Performance, Work Motivation.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	3
C. Tujuan penelitian .....	4
D. Manfaat penelitian .....	4
<b>II. TINJUAAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Manejemen Sumber Daya Manusia .....	5
1. Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	5
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia .....	6
B. Motivasi kerja .....	7
1. Pengertian motivasi .....	7
2. Jenis-jenis motivasi .....	8
3. Teori-teori motivasi .....	9
4. Alat-alat motivasi .....	14
5. Metode-metode motivasi .....	14
6. Model-model motivasi.....	15
C. Kinerja karyawan.....	16

1. Pengertian kinerja karyawan.....	16
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	17
3. Karakteristik kinerja karyawan .....	18
4. Indikator kinerja karyawan .....	18
D. Tinjauan Empiris .....	19
E. Kerangka konsep .....	21
F. Hipotesis .....	22
<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Jenis penelitian.....	23
B. Lokasi dan waktu.....	23
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Metode Pengumpulan Data .....	27
F. Metode Analisis .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	30
B. Penyajian Data.....	35
C. Analisis dan Interpretasi .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3.2	Pengukuran	25
Tabel 4.1	Karakteristik Umur Responden	36
Tabel 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.3	Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	38
Tabel 4.4	Karakteristik Lama Bekerja Responden	39
Tabel 4.5	Standar Penilaian	39
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Motivasi Kerja (X)	40
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4.8	Uji Validitas	42
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	44
Tabel 4.11	Hasil Uji t	46
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi	47

## DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	54
2. Data Mentah .....	58
3. Karakteristik Responden .....	60
4. Distribusi Jawaban Responden.....	61
5. Hasil Uji validitas.....	66
6. Hasil Uji Reliabilitas .....	68
7. Hasil Uji Regresi .....	69
8. Distribusi Nilai T Tabel .....	70
9. Distribusi Nilai R Tabel.....	71

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., dan Fakhri, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerld Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, (Online), Vol. 10, No. 2, (<http://jurnal.stimik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/viewFile/152/175>, diakses 20 Januari 2018).
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Flippo, A.C., 1996. *Manajemen Personalialia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, A.C., 2002. *Personel Management (Manejemen Peronalialia)*. Edisi VII Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T, Dr. MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M. Com. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke 4. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, Dr. M., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Alfabeta: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Murty, W. A., dan Hudiwinarsi, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesia Accounting Review*, Vol.2, No. 2, (<http://journal.perbanas.ac.id/index.php/article/download/97/74>, diakses 6 Februari 2018).
- Rahmayanti, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda. *eJournalllmu Administrasi Bisnis*, (Online), Vol.2, No. 2, (<http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/06/jornal/2520>, diakses pada 7 Mei 2018).
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrichastini, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, (Online), Vol. 23, No. 2, (<http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/kb/article/download/48/78>, diakses pada 22 Desember 2017).

Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pansa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya didapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen daya manusia yang tepat. Flippo (2002:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan daripada pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir simana tujuan-tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012:312) mengatakan motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan

kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Malayu S.P Hasibuan (2007:34) mengemukakan bahwa : “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.Kinerja adalah perilaku nyata yng ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jon requirement*) (Bangun, 2012:231). Juliyanawati., (2011) telah meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming adalah sebuah badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang agroindustri yang memanfaatkan hasil pertanian sebagai bahan baku yaitu tebu yang diolah menjadi gula pasir.

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming dalam melakukan pengembangan karyawan, perlu menerapkan motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dari kinerja yang didapatkan akan berimpikasi pada

kemajuan dan perkembangan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming.

Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan (goals). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja Luthans) (dalam Kadarisma, 2012:276).

Pada uraian di atas tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi dibidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa perguruan tinggi yang melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia dalam hal motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dan menambah pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.\
  - b. Bagi penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan asset paling berharga dalam perusahaan, tanpa SDM maka sumber daya perusahaan tidak akan menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Manajemen sumber daya manusia-MSDM (human resource management-HMR) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Banyak organisasi yang menyebut konsep MSDM sebagai “praktik-praktik manusia” (Noe, Hollenbeck, Gerthar, dan Wright, 2014:5) (dalam Kadarisma 2012:268).

MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan mengurus relasi kerja mereka,

kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:4) (dalam Kadarisma 2012:168).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Definisi lain menurut Flippo (2002:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan daripada pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir simana tujuan-tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen SDM, menurut Flippo (1996:26-27) adalah :

- a. Fungsi perencanaan berarti penentuan lebih dahulu lebih suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.
- b. Fungsi pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Fungsi pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. Fungsi pengawasan adalah mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembedaan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini.

Motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "DORONGAN" atau "DAYA PENGGERAK". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut.

Wayne F. Cascio (dalam Hasibuan 2003:95) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya rasa lapar, haus, dan bermasyarakat).

Moekijat (dalam Hasibuan 2003:95) mengatakan bahwa motivasi adalah pengertian yang mendukung semua alat penggerak

alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia bebrbuat sesuatu.

Malayu S.P. Hasibuan (2007:219) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2003:99) adalah :

- 1) Motivasi positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.



c. Teori-teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Di bawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1) Teori motivasi menurut Maslow

Menurut Maslow (dalam Reksohadiprojo dan Handoko 1996) manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya.

Pada 5 (lima) tingkatan atau lima hierarki (*hierarchy of needs*) yaitu:

- a) Kebutuhan psikologis (*psychological*), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*), antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- c) Kebutuhan sosial (*social*), mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem/respected*), mencakup faktor penghormatan diri sendiri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-fulfillment*), dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

## 2) Teori motivasi menurut Douglas McGregor

Teori ini lebih di kenal dengan teori X dan Y dari McGregor dimana pada teori tersebut manusia dibedakan kedalam dua kategori yaitu manusia X dan manusia Y berdasarkan asumsi-asumsi tertentu diantaranya:

Menurut teori X, 4(empat) asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan secara interen tidak mempunyai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal.

- d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini.

4 (empat) asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Motivasi yang diharapkan kepada pegawai yang tergolong dalam kategori manusia Y ini adalah positif yaitu dengan memberi pujian, penghargaan, dan tindakan lain yang bersifat positif.

### 3) Teori motivasi menurut Frederick Herzberg

Teori ini sering disebut juga sebagai teori motivasi dan Higiene (Motivation Hygiene Theory). Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan. Para karyawan tentang pekerjaannya. Hasil

temunya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap pekerjaannya, dalam diri mereka tidak ada kepuasan, bukan ketidakpuasan seperti umumnya dikemukakan oleh para pakar motivasi lainnya.

Penekanan pada teori ini adalah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi aspek motivasilah yang penting. Tetapi jika tidak ada kepuasan, aspek higienelah yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor mendorong aspek motivasi adalah:

- a) Prestasi atau achievement.
- b) Pengakuan atau recognition.
- c) Pekerjaan itu sendiri atau the work in self.
- d) Tanggung jawab atau responsibility.
- e) Kemajuan atau advancement.

Sedangkan pada faktor-faktor higiene meliputi:

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan.
- b) Supervisi.
- c) Hubungan dengan para supervisor.
- d) Kondisi kerja.
- e) Gaji.
- f) Kehidupan pribadi.
- g) Hubungan dengan para bawahan.
- h) Status dengan pekerjaan.

#### 4) Teori "ERG"

Teori ini mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan, pertumbuhan (existence, relatedness, and growth-ERG).

Sepintas teori Alderfer ini mirip dengan teori Maslow, hanya bedanya pada teori Alderfer ketiga kelompok kebutuhan tersebut dapat timbul secara simultan dan pemuasannya tidak dapat dilakukan sepotong-sepotong, akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan insentitas yang berbeda-beda, dengan kata lain Alderfer menolak pendekatan hierarki yang dikemukakan Maslow.

#### 5) Teori motivasi menurut David McClelland

Salah satu teori yang populer dikalangan praktis manajemen ialah teori yang dikembangkan oleh David McClelland seorang ahli psikologi dari Universitas Harvard.

Mc Clelland menyatakan bahwa ada tiga hal yang penting yang menjadi kebutuhan manusia yaitu, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan sosial, dorongan untuk mengatur.

#### 6) Teori harapan

Teori harapan intinya terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan

harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Teori harapan mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan antara usaha dan prestasi kerja.

d. Alat-alat motivasi

Alat-alat motivasi menurut Hasibuan (2003:99) adalah:

- 1) Materil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah dan ain-lainnya.
- 2) Nonmaterill Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
- 3) Kombinasi Materill dan Nonmaterill Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materill (uang dan barang) dan nonmaterill (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

e. Metode-metode motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (2003:100) adalah:

- 1) Metode langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materill dan nonmaterill) yang diberikan secara langsung kepada

setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan.

- 2) Metode tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang dibeikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

f. Model-model motivasi

Model-model motivasi menurut Hasibuan (2003:100) adalah :

- 1) Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik.
- 2) Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengetian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Pengertian mengenai kinerja dari beberapa ahli sebagai berikut:

Dan selanjutnya, menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:34) mengemukakan bahwa : "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Dan dari pengertian-pengertian diatas bahwa, kinerja dapat disebut dengan prestasi kerja seseorang yang dikarenakan kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam



melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai tanggung jawab serta yang diberikan kepada karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat dicari-cari .tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang diakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dan enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkn serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **B. Tinjauan Empiris**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Juliyanawati, 2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel x (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

(Prawidya, 2010) dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jogjatek Yogyakarta" tujuan dari penelitian ini

yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (motivasi) sebesar 94,5%. Sementara sisanya Yadi (2012) “Pengaruh Motivasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menyebutkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana pengaruhnya adalah sebesar 77%.

Setiyoningsih (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: berdasarkan hasil penelitian diketahui  $R$  sebesar 0,744 dan  $R^2$  sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan antara motivasi, kemampuan mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja karyawan.

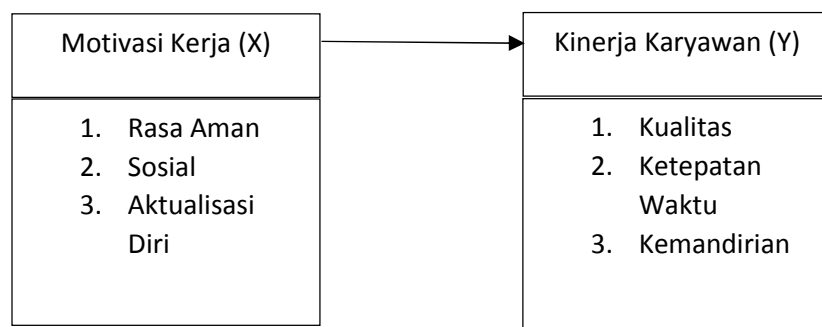
I Wayan Kemara Girl (2005) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: berdasarkan hasil temuan peneliti ini menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan,

sedangkan sisanya hyang 65.46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Kerangka Konsep

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang agroindustri yang memanfaatkan hasil pertanian sebagai bahan baku yaitu tebu yang diolah menjadi gula pasir.

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming dalam melakukan pengembangan karyawan, perlu menerapkan motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dari kinerja yang didapatkan akan berimplikasi pada kemajuan dan perkembangan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gua Camming.



Gambar 2.1

KERANGKA KONSEP PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)  
PABRIK GULA CAMMING

#### **D. HIPOTESIS**

Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Analisis deskriptif Kuantitatif yaitu analisis yang di gunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming dengan menggunakan angka-angka untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan responden.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming di desa Wanuwawaru Kec. Libureng Kab. Bone dan waktu penelitian selama 2 bulan mulai dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2018.

#### **C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

##### **1. Definisi Operasioanl Variabel**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata jdalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

**Tabel 3.1**

**DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Kemandirian</li> </ol>	Skala <i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya uoayanya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa Aman</li> <li>2. Sosial</li> <li>3. Aktualisasi Diri</li> </ol>	Skala <i>Likert</i>



## 2. Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang dibagikan adalah dengan menggunakan *Skala Likert*.

Menurut Sugiyono (2004) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasional. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

**Tabel 3.2**

### **PENGUKURAN**

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:17). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming yang berjumlah 700 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampling Insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Ket : apabila sampel yang dibutuhkan batas toleransi kesalahan 10%

Maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{700}{1 + 700(0,1)^2}$$

$$n = 87,5=88$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 88 karyawan.

Jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi. Penentuan responden sebanyak 88 sampel dengan menentukan langsung pada responden ketentuan bahwa sampel telah mewakili populasi.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada karyawan untuk menjawab.
3. Studi pustaka, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah-majalah,

jurnal—jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah:

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- X : Motivasi kerja
- B : Koefisien regresi

### 2. Uji kualitas data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung pada kolom *correlated item total correlation* dengan r tabel (df =n-r). Jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dikatakan reliabel, jika nilai cronback alpha  $>0,60$ .

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Camming

1981, Studi kelaikan Prola Camming Sulsel. SK Bupati Bone No 84/DnY/Kpts/V/1981 tanggal 18 Mei 1981. 1981 Prola Camming dibangun berdasarkan SK Mentan No. 668/Kpta/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming. 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W India melakukan pembangunan Pabrik Gula berkapasitas 3.000 TCD dan pada tahun 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming. PP No. 5 thn 1991 dan SK Menkeu RI No. 950/KMK-013/1991 dan No. 951/KMK-013/1991. Dibentuk PTP XXXII (Persero). 1996 dibentuk PTP Nusantara XIV (Persero) PP RI No. 19 tahun 1996 SK Menkeu RI No. 173/KMK.016/1996 SK Mentan RI No. 334/Kpts/KP.510/94. SK Meneg BUMN no. s-702/MBU/2007 membentuk BPPG - PTPN XIV. Sesuai SK Meneg BUMN No 363 tanggal 29 Juli 2009 pengelolaan PG Bone dan PG Camming dialihkan ke PTPN X (persero). Pada tanggal 7 Desember 2011 dikeluarkan SK Meneg BUMN No 563 tentang pengelolaan 3 Pabrik Gula yaitu : PG Bone, PG Camming dan PG Takalar oleh PTPN X (persero).

Alamat Pabrik Gula Camming terletak di : Desa Wanuwawaru, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone, Propinsi Sulawesi Selatan, Kode Pos 92766, Telephone 062-482-2425015, Faximile 062-482-2425016,

Letak 120 - 120,28 BT dan 4,71 -5,03 LS. Luas lahan : HGB 173,00 Ha, HGU 9.837,04 Ha, Jumlah 10.010,04 Ha. Topografi : Tinggi 127 m dpl, kemiringan bergelombang sd 30 , jenis tanah Mediteran dan Grumosol. Pengairan : teknis 0,0 %, pompanisasi 10,0 %, tadah hujan 90,0 %. Prasarana pendukung : Sumber air dari Sungai Walanae, sumber bahan baku TS + TR, kelas jalan di kompleks Pabrik Gula Camming adalah : Kelas II: 40 Km, Kelas III: 310 Km, Jalan Desa: 60 Km.

Fasilitas Sosial yang ada di Pabrik Gula Camming adalah meliputi : Masjid 2 unit, gereja 1 unit, musholla 1 unit, mess 1 unit, poliklinik 1 unit, balai pertemuan 1 unit, lapangan tennis 1 unit, lapangan bulutangkis 8 unit, lapangan sepak bola 2 unit, sekolah dasar 1 unit, taman kanak-kanak 1 unit, posyandu 2 unit.

## 2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Camming

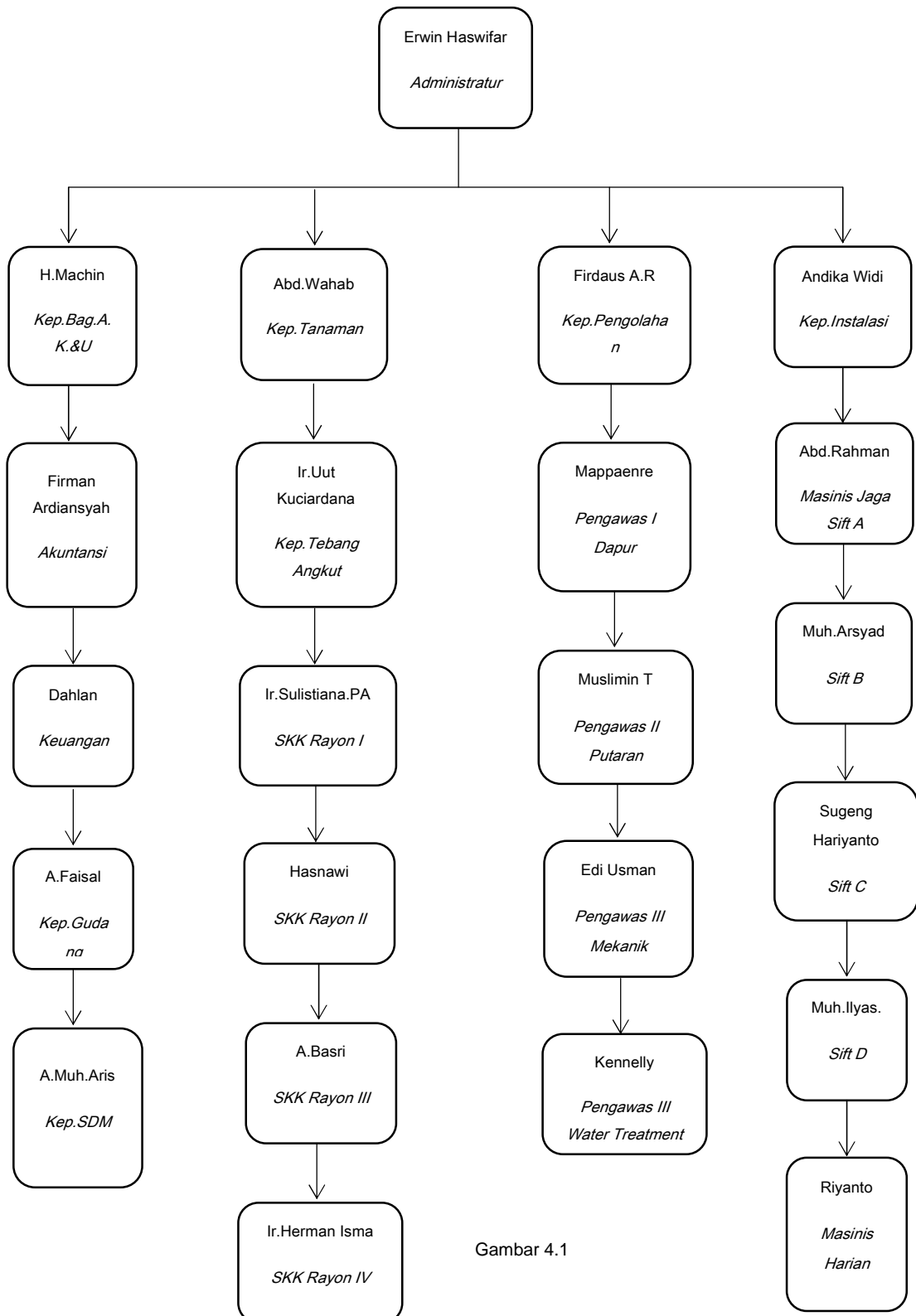
### Visi

” Menjadi perusahaan agroindustry yang unggul di Indonesia.”

### Misi

“Mengelola dan mengembangkan agroindustry berbasis tebu serta diversifikasi usaha untuk memberi nilai tambah melalui pemanfaatan sumber daya yang berwawasan lingkungan.

### 3. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming



Gambar 4.1



4. Tugas dan Fungsi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula  
Camming

- a. General Manager/ Administratur : Bertugas menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang, mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan, memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien, membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas, mengevaluasi pekerjaan yang sudah selesai.
- b. Akuntansi : Menganalisis dan memonitor transaksi yang terjadi dalam suatu organisasi dan mencatat sesuai dengan standar akuntansi meliputi rekening transaksi piutang, mencatat penerimaan dan pembayaran kas, menyiapkan laporan keuangan dalam tenggat waktu, menyusun laporan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan tentang keuangan dan menyelesaikan pembayaran.
- c. Kabag. Keuangan : Menyusun, menyiapkan dan menafsirkan laporan, anggaran dan laporan keuangan, menafsirkan arus kas dan memprediksi tren masa depan, melakukan analisis, strategis, mengawasi staf, mengelola anggaran, melakukan penilaian resiko bisnis, meneliti dan melaporkan faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis, mengatur sumber-sumber baru pembiayaan untuk fasilitas utang perusahaan.

- d. Kepala Gudang : Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya, mengawasi dan mengontrol operasional gudang, menjadi pemimpin bagi semua staff gudang, mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan *SOP*, memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan, memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar, melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.
- e. Kepala *SDM* : Membantu direktur keuangan dan umum dalam mengkoordinasikan kegiatan, pengelolaan kepegawaian, pengembangan *SDM* serta pengelolaan rumah tangga kantor, pemeliharaan/ perbaikan peralatan sarana dan kebersihan di lingkungan kantor pusat.
- f. Kabag. Tanaman : Bertanggung jawab atas kegiatan *agronomi* melalui pengawasan dan pengendalian operasional, bertanggung jawab atas terciptanya kondisi tempat kerja yang aman atas kemungkinan terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja, menciptakan dan membina hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
- g. Kabag. Tebang Angkut : Bertanggung jawab atas waktu penebangan tebu , mengontrol proses penebangan hingga tebu di angkut sampai ke pabrik.
- h. Kabag. Pengolahan : Bekerja sama dengan kepala bagian yang lain dalam penyusunan rencana dan jadwal produksi, mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan

kerja kepada setiap seksi dibawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi, memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal, volume, dan mutu yang ditetapkan, bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin, dan peralatan.

- i. Kabag. Instalasi : Mengkoordinir dan memberikan pengarahan kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi dibawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi didalam bagiannya, menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar, mengawasi pelaksanaan pemeriksaan dan pemeliharaan berkala perbaikan atas mesin atau peralatan produksi, air dan udara, mengawasi pelaksanaan pencatatan pengeluaran biaya-biaya yang terjadi dengan pelaksanaan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan, memeriksa dan memastikan bahwa pendingin mesin dan udara dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

## **B. Penyajian Data**

Peneliti ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming. Dalam penelitian ini, diambil

88 karyawan sebagai sampel penelitian. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

#### 1. Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan terakhir.

##### a. Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

#### Karakteristik Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase (%)
27-36	17	19,3%
37-46	34	38,6%
47-56	37	42,0%
Total	88	100%

Sumber: Hasil data olah Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 27-36 tahun sebanyak 17 orang (19,3%), responden yang berumur 37-46 tahun sebanyak 34 orang (38,6%), dan responden yang tertinggi berumur 47-56 tahun sebanyak 37 orang (42,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X

(Persero) Pabrik Gula Camming sebagian besar berusia tua . Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang sudah tua, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah orang	Persentase (%)
Laki- laki	66	75,0%
Perempuan	22	25,0%
Total	88	100

Sumber: Hasil olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responded yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 orang (75,0%) dan sisanya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (25,0%). Dengan demikian dari total responded jumlah laki-laki lebih banyak dibanding jumlah perempuan.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merupakan proses pengembangan kemampuan diri seseorang yang paling akhir dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pembelajaran dan pelatihan. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMP	26	29,5%
SMA	46	55,7%
S1	13	14,8%
Total	88	100%

Sumber: Hasil olah data primer

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responded yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 26 orang (29,5%), responded berpendidikan terakhir SMA sebanyak 46 orang (55,7%), kemudian responded yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 13 orang (14,8%).

d. Lama Kerja

Lama kerja seorang karyawan menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

## Karakteristik Lama kerja Responden

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase (%)
1 – 5	16	18,2%
6 – 10	36	40,9%
>10	36	40,9%
Total	88	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki lama kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 16 orang (18,2%) dan lama kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 36 orang (40,9%) serta masa kerja >10 tahun sebanyak 36 orang (40,9%).

## 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh motivasi kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 88 orang. Kemudian dapat diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut:

Tabel 4.5

## Standar Penilaian

Rata-rata skor	Penilaian
0 – 1	Sangat tidak baik
1,1 – 2	Tidak baik
2,1 – 3	Cukup baik
3,1 – 4	Baik
4,1 – 5	Sangat baik

Untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 7 (tujuh) item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 88 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut.

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Motivasi Kerja (X)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X1	12	69	7	0	0	357
X2	10	70	7	1	0	353
X3	14	68	6	0	0	360
X4	42	28	14	3	1	371
X5	33	36	15	4	0	362
X6	9	72	6	1	0	353
X7	88	39	12	2	0	371
Jumlah						2527
Rata-rata						361

Sumber : Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi mendapat respon yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan menilai motivasi yang dijalankan oleh pimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming memiliki penilaian yang sangat baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilain responden berada pada baris ke empat (baik) dengan perolehan rata-rata 361.



## b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan  
Dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Y1	15	70	8	0	0	364
Y2	8	72	8	0	0	352
Y3	34	41	10	3	0	370
Y4	34	37	13	4	0	365
Y5	12	65	10	1	0	352
Y6	12	67	9	0	0	355
Y7	44	34	9	1	0	385
Jumlah						2543
Rata-rata						363,3

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan mendapat respon yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang dijalankan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Caming. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke empat ( baik) dengan perolehan rata-rata 363,3.

## 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

## a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan

untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 20.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.8

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,516	0,207	Valid
	X2	0,619	0,207	Valid
	X3	0,532	0,207	Valid
	X4	0,764	0,207	Valid
	X5	0,775	0,207	Valid
	X6	0,511	0,207	Valid
	X7	0,794	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,550	0,207	Valid
	Y2	0,627	0,207	Valid
	Y3	0,737	0,207	Valid
	Y4	0,773	0,207	Valid
	Y5	0,727	0,207	Valid
	Y6	0,614	0,207	Valid
	Y7	0,736	0,207	Valid

Sumber: Hasil olah data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid.  $r$  tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel ( $n$ ) dan didapat  $r$  tabel sebesar 0,207.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kinerja memenuhi persyaratan.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpa Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpa* dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 4.9

## Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Motivasi Kerja	0,772	Reliabel
Kinerja	0,801	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpa* di atas 0,60.

## 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 20 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming.

Tabel 4.10

## Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

## Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,614	1,372		2,634	,010
	Motivasi Kerja	,880	,048	,894	18,524	,000

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,614 + 0,880X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,614 berarti bahwa jika variabel motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,614.
- b. Nilai koefisien  $b = 0,880$  Xatau 88% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika pemimpin mampu mendorong, mendukung, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas maka diperkirakan kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming. Berdasarkan regresi linear sederhana pada tabel 4.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung  $>$  t tabel maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung  $<$  t tabel

maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (a/2; n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 ; 88 - 1 - 1) = 1,991$$

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	sig	t tabel
Motivasi Kerja	18, 524	0,000	1,991

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari variabel yaitu:

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 18, 524 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1,991 maka  $t \text{ hitung } 18, 524 > t \text{ tabel } 1,991$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12

## Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,800	,797	1,329

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai R Square sebesar 0,800, hal ini mengandung arti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 80%.

### C. Analisis dan Interpretasi

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

#### a. Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 18,524 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh

antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PGC.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,880 dan t hitung sebesar 18,524 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1,991 maka  $t \text{ hitung } 18,524 > t \text{ tabel } 1,991$  dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Ada baiknya jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi setiap bulannya, misalnya seperti memberikan gelar *best of This month* yang bisa di nilai dari kerajinanya, keaktifanya dll. Tentunya jika karyawan mendapatkan gelar ini, karyawan akan merasa bangga, sehingga membuat para karyawan bisa lebih semangat lagi berkerja dan berlomba untuk mendapatkan gelar tersebut.

2. Ada baiknya jika perusahaan sering memberikan *training* (pelatihan) misalnya 1 bulan dua kali yang sesuai dengan tugas yang mereka jalani. Agar mereka bisa lebih termotivasi melakukan pekerjaan dan mereka bisa lebih kompeten di bidang mereka.

# **L A M P I R A N**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING KABUPATEN BONE**

#### **A. Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya RahmatulMagfirani, mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PabrikGula Camming Kabupaten Bone”, dengan melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PabrikGula Camming.

Saya memohon kepada Bapak/ibu/saudara(i) untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Bapak/ibu/saudara(i) diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur atas jawaban yang Bapak/ibu/saudara(i) berikan saya haturkan terima kasih.

#### **B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Anda mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan X (Persero) PabrikGula Camming.

2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3. Untuk pernyataan beri tanda centang ( ) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan jawaban telah sesuai dengan jawaban Anda, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

### C. Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

- a. Nama Responden : .....
- b. Usia anda saat ini :  27 - 36 Tahun  
 37 - 46 Tahun  
 47 - 56 Tahun
- c. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

d. Pendidikan Terakhir :  SMP

SMA

S1

e. Lama bekerja :  5 tahun

6 - 10 tahun

> 10 tahun

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. VARIABEL (X) : MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja(X)						
No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan P3K dalam perusahaan					
2.	Perusahaan menyediakan perlengkapan safety					
3	Suasana kerja membuat saya senang bekerja					
4	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik					
5	Saya dapat menikmati pekerjaan saya secara berkelompok					
6	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
7	Kritik dan saran yang diberikan rekan kerja saya adalah motivasi saya untuk lebih maju lagi					

## B. VARIABEL (Y) : KINERJA

Kinerja (Y)		SS	S	KS	TS	STS
Pernyataan						
1.	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja saya yang dicapai					
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberi atasan sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan					
5.	Dengan keahlian yang saya miliki saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
6.	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan					
7.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan					

## DATA MENTAH

No	Motivasi Kerja							Kinerja Karyawan						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
7	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
11	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
13	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
15	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
18	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
22	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
23	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
24	3	4	4	1	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3
25	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
28	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
32	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
33	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
34	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5
35	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4



37	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5
38	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
40	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
41	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
42	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
46	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
48	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
49	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
50	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
51	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
52	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
53	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
56	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
57	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
58	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
59	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
61	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
62	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
63	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
64	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
65	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
66	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
68	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
69	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
70	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
71	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5
72	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
73	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
75	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
76	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
77	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4

78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
80	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4
81	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4
82	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
83	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
84	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
85	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
86	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
87	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
88	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4

### Karakteristik Responden

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27-36	17	19,1	19,3	19,3
	37-46	34	38,2	38,6	58,0
	47-56	37	41,6	42,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	74,2	75,0	75,0
	Perempuan	22	24,7	25,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	26	29,2	29,5	29,5
	SMA	49	55,1	55,7	85,2
	S1	13	14,6	14,8	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	16	18,0	18,2	18,2
	6-10 tahun	36	40,4	40,9	59,1
	> 10 tahun	36	40,4	40,9	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**Distribusi Jawaban Responden**

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7,9	8,0	8,0
	4	69	77,5	78,4	86,4
	5	12	13,5	13,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	7	7,9	8,0	9,1
	4	70	78,7	79,5	88,6
	5	10	11,2	11,4	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,7	6,8	6,8
	4	68	76,4	77,3	84,1
	5	14	15,7	15,9	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	2	3	3,4	3,4	4,5
	3	14	15,7	15,9	20,5
	4	28	31,5	31,8	52,3
	5	42	47,2	47,7	100,0
Total		88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,5	4,5	4,5
	3	15	16,9	17,0	21,6
	4	36	40,4	40,9	62,5
	5	33	37,1	37,5	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	6	6,7	6,8	8,0
	4	72	80,9	81,8	89,8
	5	9	10,1	10,2	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,3	2,3
	3	12	13,5	13,6	15,9
	4	39	43,8	44,3	60,2
	5	35	39,3	39,8	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,4	3,4	3,4
	4	70	78,7	79,5	83,0
	5	15	16,9	17,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9,0	9,1	9,1
	4	72	80,9	81,8	90,9
	5	8	9,0	9,1	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,4	3,4	3,4
	3	10	11,2	11,4	14,8
	4	41	46,1	46,6	61,4
	5	34	38,2	38,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,5	4,5	4,5
	3	13	14,6	14,8	19,3
	4	37	41,6	42,0	61,4
	5	34	38,2	38,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	10	11,2	11,4	12,5
	4	65	73,0	73,9	86,4
	5	12	13,5	13,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10,1	10,2	10,2
	4	67	75,3	76,1	86,4
	5	12	13,5	13,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	9	10,1	10,2	11,4
	4	34	38,2	38,6	50,0
	5	44	49,4	50,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

### Hasil Uji Validitas

#### Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	Motivasi Kerja
x11	Pearson Correlation	1	,451**	,345**	,187	,217	,421**	,192	,516**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,080	,043	,000	,073	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x12	Pearson Correlation	,451**	1	,493**	,327**	,355**	,100	,361**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,001	,356	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x13	Pearson Correlation	,345**	,493**	1	,301**	,118	,204	,328**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,004	,275	,056	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x14	Pearson Correlation	,187	,327**	,301**	1	,529**	,290**	,524**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,080	,002	,004		,000	,006	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x15	Pearson Correlation	,217	,355**	,118	,529**	1	,286**	,687**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,043	,001	,275	,000		,007	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x16	Pearson Correlation	,421**	,100	,204	,290**	,286**	1	,283	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,356	,056	,006	,007		,008	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x17	Pearson Correlation	,192	,361**	,328**	,524**	,687**	,283	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,073	,001	,002	,000	,000	,008		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,516**	,619**	,532**	,764**	,775**	,511**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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



## Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	Kinerja
y11	Pearson Correlation	1	,494**	,190	,260*	,388**	,410**	,278**	,550**
	Sig. (2-tailed)		,000	,077	,014	,000	,000	,009	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y12	Pearson Correlation	,494**	1	,311**	,384**	,392**	,492**	,262*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000	,014	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y13	Pearson Correlation	,190	,311**	1	,643**	,380**	,223*	,460**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,077	,003		,000	,000	,036	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y14	Pearson Correlation	,260*	,384**	,643**	1	,401**	,212*	,481**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000		,000	,048	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y15	Pearson Correlation	,388**	,392**	,380**	,401**	1	,558**	,499**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y16	Pearson Correlation	,410**	,492**	,223*	,212*	,558**	1	,389**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,036	,048	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y17	Pearson Correlation	,278**	,262*	,460**	,481**	,499**	,389**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,009	,014	,000	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
Kinerja	Pearson Correlation	,550**	,627**	,737**	,773**	,727**	,614**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

**Hasil Uji Reliabilitas**

a. Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	7

b. Kinerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	7

## Hasil Uji Regresi

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,800	,797	1,329

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,159	1	606,159	343,137	,000 <sup>b</sup>
	Residual	151,921	86	1,767		
	Total	758,080	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,614	1,372		2,634	,010
	Motivasi Kerja	,880	,048	,894	18,524	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING**

#### **A. Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Rahmatul Magfirani, mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming”, dengan melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming.

Saya memohon kepada Bapak/ibu/saudara(i) untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Bapak/ibu/saudara(i) diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur atas jawaban yang Bapak/ibu/saudara(i) berikan saya haturkan terima kasih.

#### **B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Anda mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan X (Persero) Pabrik Gula Camming.

2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut :

Simbol	Kategori	BobotNilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3. Untuk pernyataan beri tanda centang ( ) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan jawaban telah sesuai dengan jawaban Anda, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

### C. Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

- a. Nama Responden : .....
- b. Usiaanda saat ini :  27 - 36 Tahun  
 37 - 46 Tahun  
 47 - 56 Tahun

- c. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir :  SMP  
 SMA  
 S1
- e. Lama bekerja :  1-5 tahun  
 10 tahun > 10

### DAFTAR PERTANYAAN

#### A. VARIABEL (X) : MOTIVASI KERJA

Motivasi(X)						
No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan P3K dalam perusahaan					
2.	Perusahaan menyediakan perlengkapan safety					
3	Suasana kerja membuat saya senang bekerja					
4	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik					
5	Saya dapat menikmati pekerjaan saya secara berkelompok					
6	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
7	Kritik dan saran yang diberikan rekan kerja saya adalah motivasi saya untuk lebih maju lagi					



## B. VARIABEL (Y) : KINERJA

Kinerja(Y)		SS	S	KS	TS	STS
Pernyataan						
1.	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang saya capai					
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberi atasan sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan					
5.	Dengan keahlian yang saya miliki saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
6.	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan					
7.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan					



## DATA MENTAH

No	Motivasi Kerja							Kinerja Karyawan						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
7	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
11	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
13	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
15	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
18	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
22	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
23	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
24	3	4	4	1	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3
25	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
28	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
32	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
33	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
34	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5
35	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

37	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5
38	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
40	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
41	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
42	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
46	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
48	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
49	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
50	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
51	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
52	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
53	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
56	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
57	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
58	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
59	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
61	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
62	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
63	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
64	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
65	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
66	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
68	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
69	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
70	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
71	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5
72	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
73	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
75	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
76	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
77	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4

78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
80	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4
81	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4
82	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
83	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
84	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
85	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
86	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
87	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
88	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4

### Karakteristik Responden

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27-36	17	19,1	19,3	19,3
	37-46	34	38,2	38,6	58,0
	47-56	37	41,6	42,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	74,2	75,0	75,0
	Perempuan	22	24,7	25,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	26	29,2	29,5	29,5
	SMA	49	55,1	55,7	85,2
	S1	13	14,6	14,8	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	16	18,0	18,2	18,2
	6-10 tahun	36	40,4	40,9	59,1
	> 10 tahun	36	40,4	40,9	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**Distribusi Jawaban Responden****x1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7,9	8,0	8,0
	4	69	77,5	78,4	86,4
	5	12	13,5	13,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	7	7,9	8,0	9,1
	4	70	78,7	79,5	88,6
	5	10	11,2	11,4	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,7	6,8	6,8
	4	68	76,4	77,3	84,1
	5	14	15,7	15,9	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	2	3	3,4	3,4	4,5
	3	14	15,7	15,9	20,5
	4	28	31,5	31,8	52,3
	5	42	47,2	47,7	100,0
Total		88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,5	4,5	4,5
	3	15	16,9	17,0	21,6
	4	36	40,4	40,9	62,5
	5	33	37,1	37,5	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	6	6,7	6,8	8,0
	4	72	80,9	81,8	89,8
	5	9	10,1	10,2	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**x7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,3	2,3
	3	12	13,5	13,6	15,9
	4	39	43,8	44,3	60,2
	5	35	39,3	39,8	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,4	3,4	3,4
	4	70	78,7	79,5	83,0
	5	15	16,9	17,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9,0	9,1	9,1
	4	72	80,9	81,8	90,9
	5	8	9,0	9,1	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,4	3,4	3,4
	3	10	11,2	11,4	14,8
	4	41	46,1	46,6	61,4
	5	34	38,2	38,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,5	4,5	4,5
	3	13	14,6	14,8	19,3
	4	37	41,6	42,0	61,4
	5	34	38,2	38,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	10	11,2	11,4	12,5
	4	65	73,0	73,9	86,4
	5	12	13,5	13,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

**y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10,1	10,2	10,2
	4	67	75,3	76,1	86,4
	5	12	13,5	13,6	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		



y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	9	10,1	10,2	11,4
	4	34	38,2	38,6	50,0
	5	44	49,4	50,0	100,0
	Total	88	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		89	100,0		

### Hasil Uji Validitas

#### Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	Motivasi Kerja
x11	Pearson Correlation	1	,451**	,345**	,187	,217	,421**	,192	,516**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,080	,043	,000	,073	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x12	Pearson Correlation	,451**	1	,493**	,327**	,355**	,100	,361**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,001	,356	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x13	Pearson Correlation	,345**	,493**	1	,301**	,118	,204	,328**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,004	,275	,056	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x14	Pearson Correlation	,187	,327**	,301**	1	,529**	,290**	,524**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,080	,002	,004		,000	,006	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x15	Pearson Correlation	,217	,355**	,118	,529**	1	,286**	,687**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,043	,001	,275	,000		,007	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x16	Pearson Correlation	,421**	,100	,204	,290**	,286**	1	,283	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,356	,056	,006	,007		,008	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
x17	Pearson Correlation	,192	,361**	,328**	,524**	,687**	,283	1	,794**
	Sig. (2-tailed)	,073	,001	,002	,000	,000	,008		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,516**	,619**	,532**	,764**	,775**	,511**	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

**Correlations**

		y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	Kinerja
y11	Pearson Correlation	1	,494**	,190	,260*	,388**	,410**	,278**	,550**
	Sig. (2-tailed)		,000	,077	,014	,000	,000	,009	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y12	Pearson Correlation	,494**	1	,311**	,384**	,392**	,492**	,262*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000	,014	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y13	Pearson Correlation	,190	,311**	1	,643**	,380**	,223*	,460**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,077	,003		,000	,000	,036	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y14	Pearson Correlation	,260*	,384**	,643**	1	,401**	,212*	,481**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000		,000	,048	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y15	Pearson Correlation	,388**	,392**	,380**	,401**	1	,558**	,499**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y16	Pearson Correlation	,410**	,492**	,223*	,212*	,558**	1	,389**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,036	,048	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
y17	Pearson Correlation	,278**	,262*	,460**	,481**	,499**	,389**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,009	,014	,000	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
Kinerja	Pearson Correlation	,550**	,627**	,737**	,773**	,727**	,614**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

## Hasil Uji Reliabilitas

a. Motivasi Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	7

b. Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	7

## Hasil Uji Regresi

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,800	,797	1,329

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,159	1	606,159	343,137	,000 <sup>b</sup>
	Residual	151,921	86	1,767		
	Total	758,080	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,614	1,372		2,634	,010
	Motivasi Kerja	,880	,048	,894	18,524	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **A. Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya RahmatulMagfirani, mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PabrikGula Camming”, dengan melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PabrikGula Camming.

Saya memohon kepada Bapak/ibu/saudara(i) untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Bapak/ibu/saudara(i) diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur atas jawaban yang Bapak/ibu/saudara(i) berikan saya haturkan terima kasih.

### **B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Anda mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan X (Persero) PabrikGula Camming.
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3. Untuk pernyataan beri tanda centang ( ) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
4. Periksalah kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan jawaban telah sesuai dengan jawaban Anda, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

### C. Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

- a. Nama Responden : .....
- b. Usia anda saat ini :  17 -26 Tahun  
 27 - 36 Tahun  
 37 - 46 Tahun  
 47 - 56 Tahun
- c. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir :  SMP  
 SMA

D3

S1

e. Lama bekerja :  < 1 tahun  1-5 tahun

6 - 10 tahun  > 10 tahun

#### D. Pertanyaan

Centanglah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat.

Motivasi(X)						
No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan P3K dalam perusahaan					
2.	Perusahaan menyediakan perlengkapan safety					
3	Suasana kerja membuat saya senang bekerja					
4	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin dengan baik					
5	Saya dapat menikmati pekerjaan saya secara berkelompok					
6	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
7	Kritik dan saran yang diberikan rekan kerja saya adalah motivasi saya untuk lebih maju lagi					

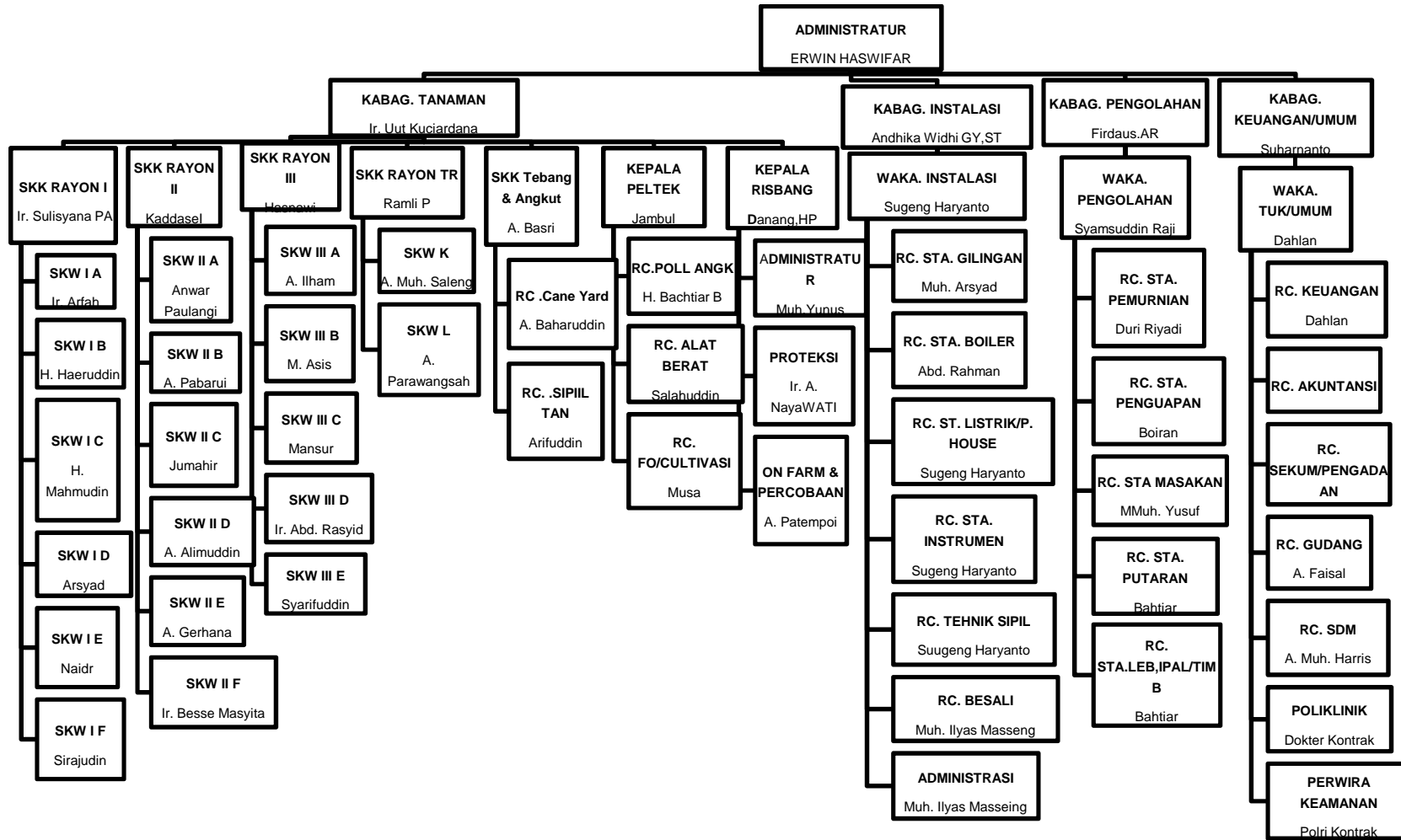
<b>Kinerja Karyawan(Y)</b>						
<b>Pernyataan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja saya yang dicapai					
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberi atasan sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan					
5.	Dengan keahlian yang saya miliki saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
6.	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan					
7.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan					



STRUKTUR ORGANISASI TAHUN 2018

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING

3. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)

Pabrik Gula Camming (Sumber : Profil PT. Perkebunan

Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Camming)

## BIOGRAFI PENULIS



**RAHMATUL MAGFIRANI.** Lahir di Samaenre Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, pada tanggal 27 September 1996, penulis adalah anak Pertama dari Dua Bersaudara, buah hati dari ayahanda Kamaruddin dan ibunda Suriani. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2002 di SDN 183 Pitumpidange dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di MTsN 1 Libureng, Kabupaten Bone dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMA PP AL-Manawwwarah, Kabupaten Bone dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata Satu (S1) melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB).