

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA PADA KARYAWAN PT. AGRO MITRA MADANI  
JAMBI**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**MAULINDA WATI**

**198600316**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)24/1/24

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA PADA KARYAWAN PT. AGRO MITRA MADANI  
JAMBI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



Diajukan oleh  
**MAULINDA WATI**  
**198600316**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

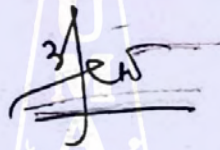
Judul Skripsi : Hubungan antara Motivaasi kerja dengan kinerja karyawan  
PT. Agro Mitra Madani

Nama : Maulinda Wati

NPM : 198600316

Fakultas : Psikologi

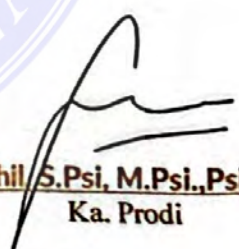
Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing



Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog  
Ka. Prodi

Tanggal lulus: 20-12-2023

## HALAMAN PENYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 September 2023



Maulinda Wati

198600316

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulinda Wati

NPM : 198600316

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul, “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Agro Mitra Madani”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 22 September 2023

Yang menyatakan



(Maulinda Wati)

## ABSTRAK

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. AGRO MITRA MADANI, JAMBI

MAULINDA WATI

198600316

Email: maulindawati08@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Agro Mitra Madani, Jambi. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *purposive sampling*, pengambilan sampel digunakan menggunakan teknik dokumentasi kinerja dan teknik skala yaitu motivasi kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Product moment* ( $r_{xy} = 0,512$  dengan  $p = 0,004$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Agro Mitra Madani, Jambi, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja pada karyawannya. Motivasi kerja PT. Agro Mitra Madani, Jambi tergolong rendah karena (mean empirik = 55,94). Dan kinerja pada karyawan juga tergolong rendah, karena (mean empirik = 54,38) > mean hipotetik = 65 dimana selisihnya kurang dari bilangan SD = 5,390). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut BE% 44,3 artinya motivasi kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan**

## ABSTRACT

### ***CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE IN EMPLOYEES OF PT. AGRO MITRA MADANI, JAMBI***

**Maulinda Wati**

**198600316**

**Email:** maulindawati08@gmail.com

*This research aims to see the correlation between motivation and performance in employees of PT. Agro Mitra Madani. This research was carried out using a quantitative approach with correlational methods. The sample in this study was 77 employees with a sampling technique using purposive sampling. The sampling technique was used using performance documentation techniques and scale techniques, namely work motivation. Data analysis used the Product moment correlation technique ( $r_{xy} = 0.512$  with  $p = 0.004$ , meaning that there is a positive and significant correlation between work motivation and employee performance in employees of PT. Agro Mitra Madani, Jambi, which shows that the higher the employee's work motivation, the higher the employee's performance. Work motivation at PT. Agro Mitra Madani, Jambi is classified as low because (empirical mean 55.94). And employee performance is also classified as low, because (empirical mean 54.38) > hypothetical mean = 65 where the difference is less than the SD number = 5,390). The coefficient of determination of this correlation is BE% 44.3, meaning that work motivation makes an effective contribution to performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Performance*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Takengon pada tanggal enam Agustus tahun 2000 dari almarhum Hamzah dan ibu Yahani. Penulis merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara.

Pada 2018 penulis lulus dari MAN 1 Aceh Tengah dan pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan sripsi penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agro Mita Madani.”

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng. Msc., selaku Rektor Universitas Medan Area, ibu Dr. Siti Aisyah.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji sidang, Prof. Azhar Azis, S.Psi, MA, Psikolog selaku ketua sidang, ibu Sairah, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris, seluruh jajaran PT. Agro Mitra Madani, kepada orang tua yang saya sayangi, almarhum bapak Hamzah, Ibu Yahani, kepada abangku Mahdian, adik saya Rifki Tawar Nate, dan teman seperjuangan Dimson Saut Daniel, Ridha Fadila Azmi dan yang terakhir teruntuk diri saya sendiri yang telah berjuang.

Medan, 26 Juli 2023



Maulinda Wati

NPM. 198600316

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.2 Faktor-faktor kinerja .....	10
2.1.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Motivasi Kerja .....	14
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	16
2.2.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	18
2.2.4 Fungsi Motivasi Kerja .....	19
2.3 Hubungan Antara Motivasi Dengan kinerja.....	20
2.4 Kerangka Konseptual .....	23
III. METODOLOGI PENELITIAN .....	24
3.1 Waktu dan Tempat penelitian.....	24

3.1.1 Waktu Penelitian .....	24
3.1.2 Tempat Penelitian .....	24
3.2 Bahan dan alat Ukur.....	25
3.3 Metodologi Penelitian .....	25
3.3.1. Metode Pengumpulan Data .....	25
3.3.2 Validasi dan Reliabilitas .....	26
3.3.3 Metode Analisis Data .....	27
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.5 Prosedur Kerja .....	29
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	29
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	31
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	32
4.1 Hasil Analisis Data .....	32
4.1.1 Hasil Validitas Alat Ukur.....	32
4.1.2 Hasil Reliabilitas Alat Ukur.....	33
4.1.3 Uji Asumsi .....	33
4.1.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik .....	36
V. SIMPULAN DAN SARAN .....	42
5.1 Simpulan .....	42
5.2 Saran .....	43
DAFTAR PUSTAKA .....	44
LAMPIRAN .....	48

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1 Uji Validitas Skala Motivasi Kerja .....	32
2 Uji Reliabilitas .....	33
3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	34
4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	35
5 Rangkuman Hasil Analisis r Product Moment .....	36
6 Hasil Perhitungan Rata-Rata Hipotetik & Empirik .....	37
7 Norma Kinerja .....	37



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Kerangka Konseptual.....	23
2 Kurva motivasi kerja.....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Skala Motivasi Kerja.....	49
2 Data Dokumentasi Kinerja .....	53
3 Hasil Pengambilan Data Motivasi Kerja .....	55
4 Uji Validitas & Realibilitas Literasi Digital.....	58
5 Lampiran Uji Normalitas Dan Uji Linearitas .....	62
6 Uji Hipotesis .....	66
7 Surat Keterangan Penelitian .....	68



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencapai keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasarkan peraturan dan memiliki kekuatan hukum. Hal ini sejalan dengan Soekardono (dalam Suhartana, 2016) mengatakan bahwa perusahaan adalah salah satu pengertian ekonomi yang juga masuk kedalam lapangan hukum perdata, khususnya hukum dagang. Ensiklopedia Bebas Wikipedia (dalam Suhartana, 2016) menambahkan bahwa perusahaan adalah salah satu tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.

Menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya kinerja baik dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika memiliki keterampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi dan kinerja yang baik.

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai

*human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan, seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi. Kehadiran karyawan yang berkinerja tinggi dalam perusahaan akan menjaga perusahaan dalam kondisi yang baik. Kinerja karyawan merupakan tema multidimensi yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Jika karyawan berkinerja buruk, perusahaan juga akan terpengaruh. Faktanya, masalah yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan adalah kinerja karyawan yang sering menurun dari waktu ke waktu, yang menyebabkan perusahaan tidak efisien.

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawan. Kinerja berasal dari berbagai latihan untuk karyawan operasional dan pendidikan untuk manajemen perusahaan. Guna meningkatkan kinerja, pemimpin harus bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) kinerja diartikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam suatu periode tertentu.

Menurut Robbins (2016), kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung



pencapaian tujuan organisasi. Organisasi harus berusaha keras untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Umar (2013), motivasi kerja adalah motivasi, usaha dan keinginan manusia untuk mengaktifkan, memberdayakan, dan membimbing perilakunya ketika melaksanakan tugas di lingkungan kerja. Inti dari motivasi kerja adalah dorongan untuk berbuat lebih baik dari yang lain dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mathis & Jacson (dalam Fata, 2020), motivasi adalah keinginan seseorang, yang mendorong orang tersebut untuk bertindak. Salah satu faktor yang mendukung adanya kinerja yang baik adalah adanya dorongan seperti motivasi pada karyawan sehingga memiliki nilai kinerja yang baik. Menurut Handoko (dalam Laksmi & Budiani, 2015), motivasi adalah proses mendorong orang lain melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya, dan jika tujuan hidupnya tercapai, maka orang akan merasa puas. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dengan memuaskan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah memberikan tenaga

penggerak, menginspirasi semangat kerja masyarakat, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang bermotivasi tinggi juga akan memiliki kinerja yang luar biasa. Motivasi adalah kekuatan potensial dalam tubuh manusia, yang dapat berkembang secara mandiri atau melalui banyak kekuatan eksternal yang pada dasarnya berkembang di sekitar materi dan non-materi.

Hal penting yang perlu diingat adalah motivasi karyawan akan berbeda satu sama lain berdasarkan pendidikan dan status keuangannya. Orang dengan pendidikan tinggi dan kemandirian finansial memiliki sumber motivasi yang berbeda, tidak hanya ditentukan oleh metode motivasi tradisional (seperti otoritas formal dan mekanisme insentif), tetapi juga dipengaruhi oleh faktor permintaan lainnya.

Saat bekerja, ada banyak sekali faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang baik yang berasal dari luar maupun dalam diri karyawan. Mewujudkan keberhasilan usaha koperasi dibutuhkan adanya motivasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi akan dicapai dari setiap organisasi. Dengan motivasi yang kuat, dorongannya pun juga kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap pegawai sebagai insan yang tidak semata mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana.

Selanjutnya dalam melihat gambaran motivasi kerja yang terakhir adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Karyawan juga memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab seorang karyawan bukan hanya menyelesaikan tugas yang diberikan saja, akan tetapi karyawan juga harus mampu membuat konsep hasil kerja dan pencapaian yang diberikan bisa diterima dengan baik oleh atasan yang tentu saja hal ini terhambat karena kemampuan karyawan juga berbeda-beda.

Hal tersebut terjadi pada karyawan PT. Agro Mitra Madani ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan sebagai berikut : masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sehingga dengan ketidakadaanya motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal tersebut mnejadi suatu fenomena permasalahan dalam PT. Agro Mitra Madani. PT. Agro Mitra Madani merupakan salah satu perusahaan swasta di daerah kota jambi yang bergerak di

bidang perkebunan kelapa sawit yang memproduksi minyak kelapa sawit. Kegiatan usaha ini mencakup pabrik pengolahan minyak, yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut. Sebagai perusahaan yang memberikan kebutuhan pada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah peningkatan mutu kinerja karyawan.

Terdapat bahwasannya karyawan pada PT. Agro Mitra Madani memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil wawancara pada HRD PT. Agro Mitra Madani, sebagai berikut:

*“Sudah beberapa bulan ini dek tidak ada perkembangan mengenai kuantitas penghasilan dan produksi dari pabrik. Terus apalagi dek hasil dari pertahunnya cuman lebih sedikit dari 21.000 ton per tahunnya. Yah, kalau dihitung untuk ukuran pabrik sudah sangat kecil lah itu sementara para bos minta supaya ada pengembangan hasil.”*(01 Juni 2023).

Sehingga berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan pada PT. Agro Mitra Madani masih terbilang rendah.

Pada penelitian ini peneliti memilih PT. Agro Mitra Madani sebagai tempat penelitian. Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, terlihat fenomena yang terjadi pada PT. Agro Mitra Madani yaitu belum rendahnya motivasi kerja karyawan kerja dan kinerja yang belum optimal dapat membuat karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja sehingga membuat kinerja nya menurun. Seperti berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap dua orang narasumber pada PT. Agro Mitra Madani.

Berikut kutipan wawancara dari karyawan ber-isinial MF:

*“Kadang abang rajin tapi kadang malas lah, apalagi kalau situasi*

*kerja para pengawas cukup jarang datang melakukan pemantauan terhadap standar operasional kerja disitulah kami punya kesempatan untuk berleha-leha apalagi kalau ada teman yang ngajak ngobrol bisa panjang itu ceritanya.”(01 Juni 2023)*

Berikut kutipan wawancara dari karyawan ber-isinial HL:

*“Saya sering merasa bosan kalau sedang dalam lingkungan pekerjaan apalagi sistem senior dan junior yang masih hidup dalam proses kerja. Udah gitu atasan sering kali sebelah mata melihat komplain karyawan yang jadi korban. Situasi pertemanan juga tidak bersahabat dan tidak mau saling membantu bikin saya sering mengasingkan diri dan cari job desk individual.”(01 Juni 2023)*

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja pada karyawan PT. Agro Mitra Madani tergolong rendah. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Agro Mitra Madani”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam proposal ini adalah “apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Agro Mitra Madani, Jambi?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Agro Mitra Madani, Jambi.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka makin rendah pula kinerja karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti berharap penelitian ini memberikan sumbangan positif bagi khasanah psikologi Industri dan organisasi akan pentingnya mengembangkan adversity quotient dan kinerja.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman kepada pekerja, perusahaan, atau pembaca mengenai pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti, diharapkan penelitian ini bisa memberikan gambaran pentingnya meningkatkan motivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat stabil dan semakin meningkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan membantu dalam perkembangan perusahaan tersebut, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat. Menurut Sinambela (2016) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Gomes (dalam Mangkunegara 2010) mengemukakan bahwa defrasi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006) kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama.

Menurut Whitmore (1997) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja. Whitmore menjelaskan kinerja dan mengelompokkannya ke dalam dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang diminta dan yang diharapkan: suatu perbuatan, suatu prestasi.

Menurut Tika (2010) mengemukakan bahwa terdapat empat unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu (1) Hasil-hasil pekerjaan (2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya (3) Pencapaian tujuan organisasi, dan (4) Periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

### 2.1.2 Faktor-faktor kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

#### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge skill) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.



c. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Keandalan kerja

Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati-hatian, dan rajin dalam bekerja.

e. Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut pendapat Keith Davis (dalam Sakiman, 2019) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*) artinya bahwa pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) serta genius dan memiliki pendidikan yang memadai untuk melaksanakan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

- b. Faktor Motivasi (*motivation*) merupakan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja terbagi menjadi 5 yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor keandalan dan sikap kerja

### 2.1.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Umar (dalam Sakiman, 2019), aspek-aspek kinerja yaitu:

- a. Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dan merencanakan kehidupan kerja mereka.
- b. Inisiatif, Suatu gagasan atau ide-ide pokok, metode dan pendekatan baru mengenai suatu hal yang perlu adanya pembaharuan dan perkembangan.
- c. Kerja sama karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan, sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan, Melalui informasi mengenai suatu pekerjaan yaitu melalui analisis jabatan akan diketahui apakah seseorang merasakan pekerjaannya terlalu sederhana atau terlalu

rumit.

- e. Tanggung jawab, dapat diartikan dengan hasil yang harus dicapai atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program.
- f. Komunikasi dan berinteraksi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi.

Menurut Bernardin & Russel (dalam Setiawan, 2015) ada 5 aspek-aspek kinerja karyawan antara lain:

- a. *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- b. *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang

timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- e. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan antara lain yaitu, mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama karyawan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi, *quantity* (kuantitas), *quality* (kualitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya) dan *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sukanto dan Handoko motivasi, yaitu “keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan “. (Yuli, 2005).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas

tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dan Mulyono, 2005).

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Mathis 2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009).

Menurut Hasibuan (2003), "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja

seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

## 2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Hellriegel dan Slocum (dalam Gilmer, 1986) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Perbedaan karakteristik individu; Setiap individu memiliki tujuan maupun motivasi setiap individu bervariasi. Mengacu pada adanya perbedaan ini, maka kemungkinan besar manajer akan mampu memotivasi bawahan secara efektif. Individu yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang tentu akan rajin bekerja keras bila disertai rangsangan berupa hadiah uang. Sedangkan individu yang mempunyai motivasi mengutamakan keselamatan akan berbeda pula dengan individu yang ingin mendapatkan pemenuhan kebutuhan dan aktualisasi diri.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan karakteristik pekerjaan yang membedakan tuntutan keterampilan khusus yaitu identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara berbeda, sesuai dengan pencapaian hasil.
- c. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Setiap organisasi perusahaan juga mempunyai persyaratan, kebijakan, serta

mempunyai system yang berbedabeda dan sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai. Hal ini akan mempengaruhi terhadap keadaan perusahaan dimana individu bekerja, misalnya perusahaan memberikan gaji dan fasilitas lainnya kepada serang inividu yang dinilai memiliki kemampuan dalam bekerja, maka hal ini akan berpengaruh pada setiap individu.

Menurut Yunus (Torang, 2014), mengemukakan 10 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu:

- a. Rasa aman.
- b. Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian).
- c. Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pngalaman, bakat, dan minat karyawan).
- d. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut).
- e. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama).
- f. Upah (layak)
- g. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).
- h. Jam kerja (teratur)
- i. Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau).
- j. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll).

Berdasarkan beberapa faktor yang dikemukakan oleh beberapa

pendapat, maka disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah rasa aman, kesempatan untuk maju, tipe pekerjaan, reputasi organisasi/ perusahaan, rekan kerja, upah, pemimpin, jam kerja, kondisi kerja, dan fasilitas (Yunus, dalam Torang 2014).

### 2.2.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Gomes, 1997 (dalam Rivai, 2014) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasional. Aspek individual terdiri dari:

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*need*) yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan karyawan.
- b. Tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c. Kemampuan-kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Aspek organisasional terdiri dari:

- a. Pembayaran atau gaji (*pay*), di mana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin



memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.

Menurut Stokes (Kadarisman, 2013), terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

- a. Pendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik
- b. Faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal
- c. Tenaga emosional untuk sesuatu pekerjaan

Berdasarkan aspek-aspek diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terbagi menjadi 2 yaitu aspek individual dan organisasional.

#### 2.2.4 Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Mohyi (2013), juga membagi tujuan motivasi kerja yaitu:

- a. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
- b. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan.
- c. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
- d. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

### **2.3 Hubungan Antara Motivasi Dengan kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik atau rendah maka akan sulit dalam

melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka PT. Agro Madani, Jambi harus memperhatikan motivasi kerja pegawai agar pegawai lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Bilamana motivasi kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien juga.

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi kerja menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi motivasi.

Pembahasan diatas didukung oleh hasil penelitian dari Indra dan Ningsih pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kao Indonesia, dengan hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan

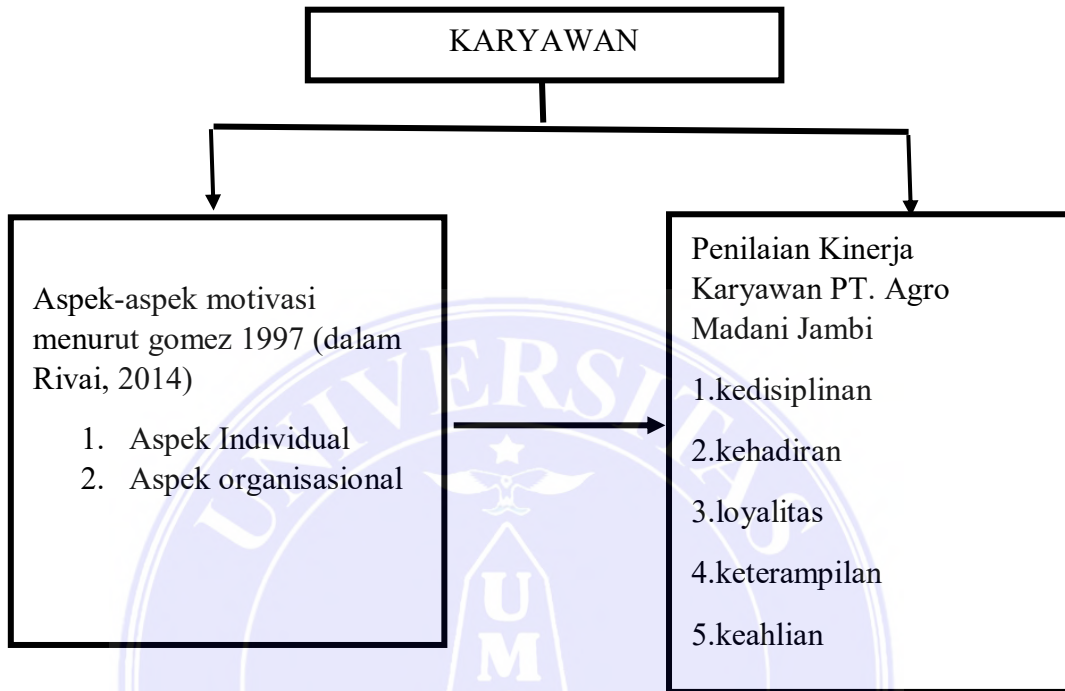
dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dan penelitian dari Rasudyn dkk., pada tahun 2017 dengan judul Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Sibolangit Kabupaten Deli Serdang dengan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dari perhitungan uji antara variabel X dan variabel Y, maka diperoleh  $r_{xy} = 0,527$  dengan harga thitung = 3,822. Hal ini menunjukkan koefisien korelasi adalah signifikan dengan nilai tes statistik thitung > ttabel ( $3,882 > 2,024$ ) yang berarti  $H_0$  diterima, yaitu ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolangit. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolangit adalah sebesar 27,86%.

Didukung pula dengan penelitian dari Hani Setyiwati pada tahun 2020 yang berjudul Hubungan Kemampuan dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta (Studi kasus di direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara), hasilnya bahwa Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya dapat diterima.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Agro Mitra Madani pada bagian kantor di tanjung jabung barat, Jambi. Penelitian ini dilakukan pada hari senin tanggal 07 Agustus pada pukul 08.30-12.00 WIB.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Agro Mitra Madani yang beralamat di jalan jend A Thalib Kompl Telanai Indah Estate, Kec. Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi, didirikan tahun 2012 dan dikukuhkan dengan Akte Pendirian Notaris no.3 tanggl 4 Desember 2012 dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. AHU-04234.AH.01.01 Tahun 2013. Dengan visi menjadi perusahaan agro bisnis terintegrasi nomor satu dan paling dikagumi di indonesia. Dan misi mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan komunitas dengan melaukan ekstraksi penciptaan nilai optimal melalui kegiatan operasional yang ramah lingkungan dan memanfaatkan keahlian kunci dalam operasi multi tanaman dan operasi global.

### 3.2 Bahan dan alat Ukur

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala dari variabel motivasi kerjayang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Dan alat yang digunakan pada penelitian ini berupa kertas yang berisi skala dan pulpen.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan dengan mengidentifikasi variasi dalam suatu fenomena, situasi, masalah, atau isu dan menganalisisnya untuk mendapatkan besaran variasinya (Kumar dalam Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif karena data diperoleh dan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik.

#### 3.3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala psikologi. Skala psikologi merupakan sebagian stimulus yang tertuju pada indikator perilaku guna mencari jawaban yang merupakan refleksi keadaan dari subjek yang biasanya tidak disadari oleh subjek. Pertanyaan yang diajukan memang dirancang untuk mengumpulkan sebanyak mungkin indikasi dari aspek kepribadian yang abstrak.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek dari gomes 1997 (dalam Rivai, 2014) menggunakan skala likert yang terdiri dari dua katagori aitem favorable dan unfavorable dan menyediakan empat alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan favorable yaitu STS=1, TS=2, S=3, SS=4. Bobot penilaian untuk pernyataan unfavorable yaitu STS=4, TS=3, S=2, SS=1.

3.3.2 Validasi dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalitan atau keaslian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto,2001).

a. Uji Validitas

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan



kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Budiyono (2017) instrumen disebut reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan cenderung stabil atau konsisten dari satu waktu ke waktu lain. Instrumen diuji dengan Alpha Cronbach melalui bantuan program SPSS dan taraf signifikansi 5%.

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan program SPSS versi 22 for Windows. dilakukan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

Semua data dalam penelitian ini, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisa dengan menggunakan komputer berprogram SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Mitra Madani yang ada di kota Jambi sebanyak 132 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Mitra Madani yang berada di kota Jambi dengan jumlah sampel 77 orang.

#### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Dimana purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau dengan kata lain dengan cara memilih kelompok subjek yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya serta dalam memilih sampel tersebut dilakukan secara acak. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Masih aktif sebagai karyawan kantor
- b. Lamanya bekerja  $\pm$  4 tahun
- c. Usia 20-40 Tahun

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Adapun sampel yang dijadikan subjek penelitian sebanyak 77 orang.

### 3.5 Prosedur Kerja

#### 3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

##### A. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan- persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu, masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area.

Dengan nomor surat 1699/FPSI/01.10/VII/2023 pada tanggal 17 Juli 2023. Peneliti bertemu dengan Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area dan memberikan surat pengantar pengambilan data dari pihak Fakultas, lalu memeriksa surat penelitian. Setelah itu, peneliti mendapatkan izin persetujuan untuk melakukan penelitian dari pihak PT. Agro Mitra Madani, Jambi. Selanjutnya peneliti selesai melakukan penelitian di PT. Agro Mitra Madani, Jambi. kemudian mengeluarkan surat keterangan telah selesai penelitian dengan nomor surat 067/AMM-POMMGR/2023.

## B. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala dan data dokumentasi kinerja sebagai alat pengambilan data. Berikut penjelasan mengenai skala dan data dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1) Data Dokumentasi Kinerja

Data dokumentasi kinerja disusun berdasarkan penilaian sebagai berikut: kedisiplinan, kehadiran loyalitas, keterampilan keahlian.

Data dokumentasi kinerja di dapat dari perusahaan PT. Agro Mitra madani, Jambi dengan penilaian diberikanatas dengan skor serta dengan kriteria Sangat Baik, Baik, Cukup, Rendah.

### 2) Skala Motivasi kerja

Skala ini disusun mengacu pada Aspek-aspek yang di kemukakan oleh gomez (1997)): Individual dan organisasional.

Skala motivasi kerja terdiri dari 34 aitem, 17 pernyataan favourable dan 17 aitem unfavourable. menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban untuk aitem favourabel yaitu Sangat Setuju (SS):4, Setuju (S):3, Tidak Setuju (TS):2, dan Sangat Tidak Setuju (STS):1. Sedangkan untuk aitem Unfavourabel Sangat Setuju (SS):1, Setuju (S):2, Tidak Setuju (TS):3, Sangat Tidak Setuju (STS):4.

### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Senin tanggal 07 Agustus 2023 jam 08.30- 12.00 WIB. Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan angket kepada 77 karyawan sebagai sampel. Sebelumnya *HRD* sudah berkoordinasi dengan peneliti agar mempersiapkan ruang tempat penelitian dan peneliti didampingi oleh *HRD* dengan harapan untuk membantu serta menjaga kondusifitas berjalannya penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan kinerja, yaitu dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukannya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja. Dimana  $r_{xy} = 0,666$  dengan  $P \text{ (sig)} = 0,004 < 0,010$ . Artinya hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima.
- b. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara kinerja kerja dengan adversity quotient adalah sebesar  $r^2 = 0,443$ . Ini menunjukkan Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 44,3%
- c. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), Sehingga diketahui bahwa motivasi kerja tergolong rendah. hal ini didasarkan pada nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 5,390 dan untuk kinerja tergolong rendah nilai empirik yang diperoleh yaitu sebesar 54,38 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar dan untuk kinerja tergolong rendah nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 54,38 dan nilai hipotetik yaitu sebesar 65 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar 7,992.

## 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### Saran Kepada Subjek Penelitian

#### a. Saran Kepada Karyawan PT. Agro Mitra Madani

Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan. PT. Agro Mitra Madani, Jambi yaitu relatif rendah. Di harapkan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kesadaran diri bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu pihak atasan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memperbaiki indikator yang memiliki nilai rendah tersebut sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal

#### b. Saran Kepada PT. Agro Mitra Madani, Jambi

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan kepada PT. Agro Mitra Madani agar memperhatikan dan memenuhi yang berkaitan dengan meningkatnya kinerja para karyawan yang salah satunya perusahaan memenuhi hak dasar karyawan yaitu gaji bulanan, memperoleh cuti tahunan, mendapatkan jaminan sosial dengan begitu karyawan akan merasakan nyaman dan tidak merasa was-as selam bekerja karena hak dasarnya sudah terpenuhi.

#### c. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini tidak peneliti teliti dari faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor kemampuan, kepemimpinan keandalan kerja dan sikap kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

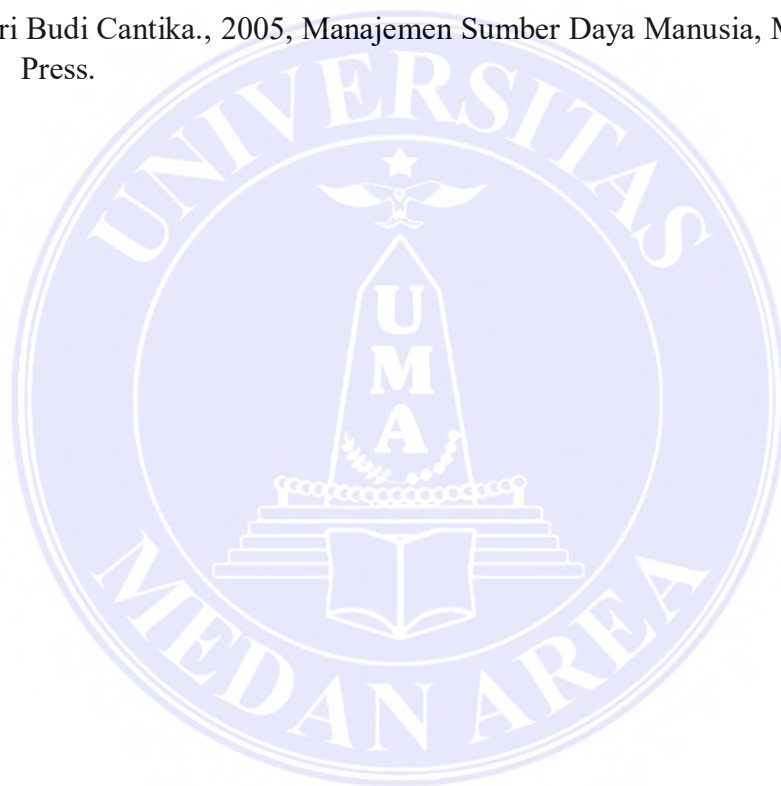
- Afandi, P., 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Anoraga, P., 2014, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji., 2009, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi., 2001, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bahri, S., & Afandi, A., 2020, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Engko, Cecilia., 2006, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self esteem dan Self efficacy sebagai Variabel Intervening”. *Makalah Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*.
- Fahmi, Irham., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- George, Jennifer dan Gareth Jones., 2005, *Understanding and Managing Organizational. Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron & Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia, 2011,
- Ghufron, M.N. dan Rini R., 2012, *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Gilmer. B. V. H, 1986, "Industrial Psychology". New york. Mcgraw-hill Book company.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, 2005, *Prinsip Dasar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M., 2003, *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S. P Malayu., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, 2019, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.



- Jahani, 2008, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT rajagrafindo persada
- Kadarisman, Dr. M, 2013, Menegemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Rahagrafindo Persada, Jakarta.
- Kadarisman., 2014, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pt. Raja Grafindo Persada.
- kotler., 2008, Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Krishtt., 2004, DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai). <https://krishtt.wordpress.com/2014/11/19/dp3-daftar-penilaianpelaksanaan-pegawai/>.(Diakses Pada Tanggal 08-04-2018).
- Laksmi, Kinanthi Kawuryaning & Budiani, Meita Santi., 2015, Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Universitas Negteri Surabaya 2015, Vol.6, No. 1, 50-53, ISSN: 2087-1708
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. Prabu., 2020, Evaluasi Ktneria SDM- PT. Refika Aditarna: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2018, Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Ke. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H., 2006, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohyi, Ach., 2013, Teori dan Perilaku Organisasi. Malang. UMM Press
- Mruk, 2006, Social Psychology. Fifth Edition. New York: The McGrawHill Companies, Inc.
- Mujiatun, S., 2015, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi kerjaterhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01), 48–60.
- Munandar, A.S., 2011, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Myers, D.G., 2012, Psikologi Sosial, Ed. 10 Buku 2, Terjemahan: Aliya Tusyani, Lala Septiani S, Petty Gina G, Putri Nurdina Sofyan. Jakarta: Salemba Humanika

- Pratiwi, Riska., 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Petayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar.jurnal\_tesis.pdf. ( accessed 6 November 2012)
- Rivai, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi., 2012, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins., 2006, Organizational Behavior. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins., 2016, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenberg, Conceiving the self, (New York: Basic Books, 2012)
- Sakiman, 2019, Manajemen Kinerja. Jakarta: Grasindo.
- Santrock, John W., 2007, Adolescence (Edisi Kesebelas). Jakarta: Erlangga
- Sari, C. P., 2009, Harga Diri pada Remaja Putri yang telah melakukan Hubungan Seks Pranikah. Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma. 2(2):60-74.
- Setiawan., 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53ISSN: 2502-728X
- Siagian, Sondang P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian., 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Steers, R.M., 2015, Organization Effectiveness, A Behavioral View, Good YearPublishing Company, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins., 2009, Perilaku Organisasi. Jakarta: SalembaEmpat.
- Sugiyono., 2003, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang., 2013, Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Torang, Dr. Syamsir, 2014, Organisasi dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi), Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Umar, Husein., 2013, Riset Sumber Daya Manusia Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Walgito., 2010, Psikologi Umum. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Whitmore, John., 1997, Coaching Performance. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo., 2017, Manajemen Kinerja. Cetakan ke-12. Depok: Rajawali Pers.
- Widyastuti, Y., 2014, Psikologi Sosial. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan., 2015, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Yuli, Sri Budi Cantika., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UMM Press.







## SKALA PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti.

Silahkan pilih satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu opsi yang tersedia.

Jawablah setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

Tidak terdapat jawaban yang benar maupun salah.

Jawaban anda terjaga kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Keterangan Pilihan Jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas

Inisial Nama :

Jenis Kelamin :

No WA :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi				
2	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya				
3	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan saya				
4	Perusahaan memberikan asuransi keselamatan yang layak bagi pegawainya				
5	Rekan kerja bersikap baik dan menyenangkan kepada saya				
6	Perusahaan memberikan fasilitas transport untuk semangat kerja				
7	Perusahaan tidak memberikan jaminan hari tua pada karyawan				
8	Saya berkeinginan selalu bekerja mencapai target				
9	Perusahaan tidak memberikan fasilitas tempat tinggal bagi karyawan				
10	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan pendidikan saya.				
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan pendidikan saya.				
12	Karyawan tidak mendapatkan jaminan kematian dari perusahaan				

13	Saya mendapatkan tim kerja yang tidak saling mendukung satu sama lain				
14	Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan potensi karyawan				
15	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan di bawah tekanan				
16	Saya merasa cukup dengan upah yang diberi oleh perusahaan				
17	Rekan kerjasaya bersikap tidak baik kepada saya				
18	Perusahaan tidak memberikan asuransi keselamatan yang layak bagi pegawainya				
29	Saya merasa tidak cukup dengan upah yang diberikan kepada saya				
20	Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan				
21	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung				
22	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
23	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih				
24	saya tidak diberikan penghargaan atas prestasi yang saya raih				
25	Saya tidak memiliki target untuk bekerja				





**LAMPIRAN 2**  
**DATA DOKUMENTASI KINERJA**



# PT AGRO MITRA MADANI

Bakrie Sumatera Plantations Tbk

Kec. Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi 36552

Jambi, 07 Agustus 2023

NO : 067/AMM-POM MGR/2023

Perihal : Nilai Kinerja Karyawan

Sampel	Nilai	Ket
AS	58	C
JM	54	C
RF	60	C
DS	47	R
AY	59	C
UB	59	C
MD	57	C
FB	57	C
SN	58	C
IS	63	C
MS	59	C
SI	54	C
RB	52	C
JL	55	C
AR	60	C
AD	49	R
LM	49	R
YR	54	C
CH	54	C
JD	43	R
SJ	47	R
DR	64	C

LN	57	C
AJ	57	C
DN	58	C
NN	55	C
FR	49	R
BA	56	C
YT	59	C
DA	56	C
VD	49	R
LU	59	C
LI	48	R
HG	63	C
ND	55	C
DB	59	C
ML	61	C
SY	47	R
MY	55	C
JB	47	R
DK	57	C
SG	57	C
AC	64	C
KM	53	C
LK	59	C
BB	55	C

IY	44	R
NL	49	R
EE	60	C
KL	59	C
BB	64	C
SR	61	C
RA	56	C
EO	56	C
TH	59	C
PY	58	C
DS	49	R
MR	49	R
ET	57	C
RM	58	C
JM	60	C
JK	60	C
FJ	59	C
MR	55	C
AC	53	C

NORMA KINERJA		
Sangat baik	4	96-80
Baik	3	79-65
Cukup	2	60-50
Rendah	1	49<

POM Manager PT. Agro Mitra Madani

(Abqul Juliandi)

Document Accepted 24/1/24









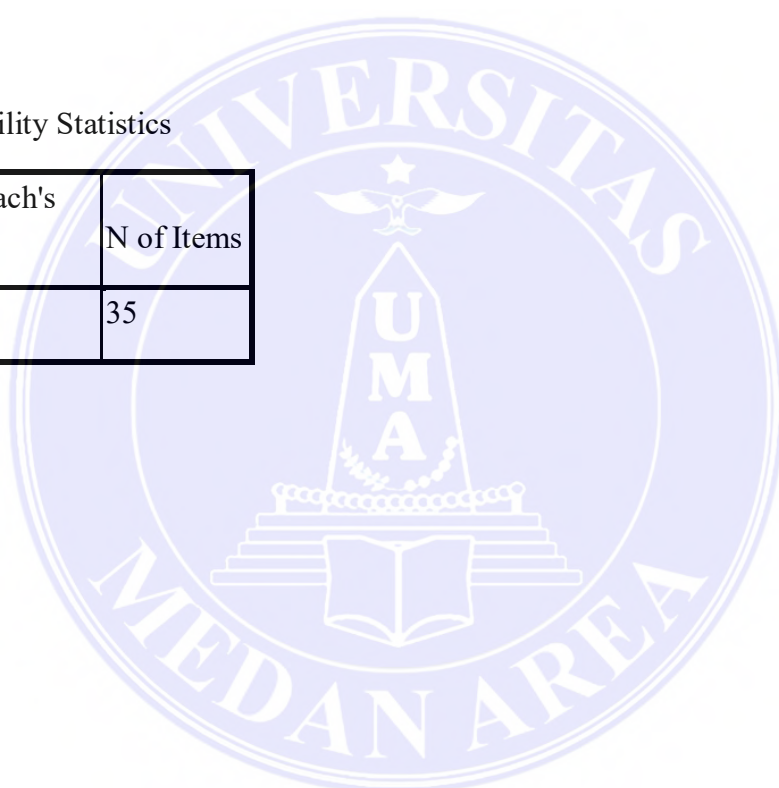
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	35



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	85.99	22.513	.381	.844
MK2	86.12	22.736	.304	.853
MK3	86.78	23.122	.354	.864
MK4	86.57	23.669	.357	.878
MK5	86.77	23.313	.318	.865
MK6	87.69	23.954	.310	.882
MK7	87.69	23.954	.000	.882
MK8	87.73	23.727	.302	.877
MK9	86.12	22.526	.350	.846
MK10	86.69	23.954	.000	.882
MK11	87.91	23.321	.314	.870
MK12	87.99	23.618	.328	.881
MK13	87.79	23.693	.356	.878
MK14	87.61	22.636	.315	.845
MK15	86.49	23.885	-.032	.889
MK16	86.83	23.695	.339	.879
MK17	86.79	23.509	.318	.872
MK18	87.26	23.563	.317	.883
MK19	87.69	23.665	.358	.878
MK20	87.73	23.675	.327	.875
MK21	86.87	23.009	.371	.861
MK22	86.17	7.879	.328	.886



MK23	86.55	24.041	-.066	.894
MK24	86.86	23.992	-.056	.893
MK25	86.53	24.121	-.083	.894
MK26	87.49	24.516	-.170	.808
MK27	86.78	23.753	.318	.882
MK28	86.31	22.691	.321	.851
MK29	87.16	23.186	.307	.869
MK30	87.13	23.509	.340	.879
MK31	88.06	24.904	-.237	.822
MK32	87.56	23.145	.331	.866
MK33	88.16	22.949	.356	.861
MK34	88.05	24.655	-.195	.813
MK35	87.51	22.806	.301	.855

$$35 - 9 = 26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$$



**LAMPIRAN 5**  
**LAMPIRAN UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS**

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi kerja	kinerja
N		77	77
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	55.94	54,38
	Std. Deviation	5.390	4.902
Most Extreme Differences	Absolute	.267	.247
	Positive	.267	.247
	Negative	-.174	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		2.344	2.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247	.143
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * motivasi kerja	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Report

kinerja

motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
57	78.00	1	.
59	86.00	1	.
60	76.50	4	.577
61	78.67	6	1.211
62	79.29	7	4.680
63	78.47	15	4.257
64	82.70	20	5.292
65	80.42	12	4.795
66	81.43	7	4.756
67	85.00	2	12.728
68	77.00	1	.
98	79.00	1	.
Total	80.38	77	5.902

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi kerja	349.752	11	31.796	1.400	.194
Between Groups					
Linearity	7.946	1	7.946	.350	.004
Deviation from Linearity	341.805	10	34.181	1.505	.158
(Combined)					
Within Groups	1476.326	65	22.713		
Total	1826.078	76			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * motivasi kerja	.666	.443	.438	.192



**LAMPIRAN 6**  
**UJI HIPOTESIS**

Correlations

Correlations

		motivasi kerja	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.666
	Sig. (2-tailed)		.004**
	N	77	77
kinerja	Pearson Correlation	.666	1
	Sig. (2-tailed)	.004**	
	N	77	77

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







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1699/FPSI/01.10/VII/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

17 Juli 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
PT. Agro Mitra Madani  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Maulinda Wati  
NPM : 198600316  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Agro Mitra Madani, Jl. Raya Wks kamu, Tanjung Barat, Jambi guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agro Mitra Madani Jambi*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



Maulinda Wati, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





## PT AGRO MITRA MADANI

Bakrie Sumatera Plantations Tbk

Kec. Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi 36552

Jambi, 07 Agustus 2023

NO : 067/AMM-POM MGR/2023

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

YTH

Bapak/Ibu Dekan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Di tempat

Dengan Hormat,

Yang Bertandatangan di bawah ini :

Nama : Abdul Jullandi Jas

Jabatan : POM Manager

Perusahaan : PT. Agro Mitra Madani

Menerangkan Bahwa :

Nama : Maulinda Wati

NPM : 198600316

Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian di kantor PT. Agro Mitra Madani dengan judul penelitiannya " Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Agro Mitra Madani"

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

POM Manager

PT. Agro Mitra Madani

  
Agro  
(Abdul Jullandi Jas) PT. Agro Mitra Madani