

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**MUHAMMAD RIZKY ASMEN
NPM : 09 832 0124**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT
Peikebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZKY ASMEN
No Stambuk : 09 832 0124
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

(Eka Dewi Setia Tarigan, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afiduddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2013

ABSTRAK

MUHAMMAD RIZKY ASMEN, 2013, " Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Untuk menganalisis pengaruh tersebut, data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kebutuhan fisiologis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dengan koefisien sebesar 0,467, nilai t sebesar 3,742, dan signifikansi sebesar 0,001. 2) Kebutuhan rasa aman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dengan koefisien sebesar 0,665, nilai t sebesar 3,949, dan signifikansi sebesar 0,000. 3) Kebutuhan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dengan koefisien sebesar 0,236, nilai t sebesar 3,182, dan signifikansi sebesar 0,003. 4) Kebutuhan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dengan koefisien sebesar 0,239, nilai t sebesar 2,159, dan signifikansi sebesar 0,039. 5) Motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Dengan nilai F sebesar 35,631, dan signifikansi sebesar 0,000.

Key Word : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kinerja

KATA PENGANTAR

Assalaamu 'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh.

Alhamdulillahirobbilalamiin, Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul " Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan".

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh derajat kesajanaan Strata I di bidang ilmu ekooomi manajemen di Universitas Medan Area, Medan. Di samping sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Dalam Penulisan ini, penulis banyak mengalami kesulitan serta hambatan namun berkat ketekunan penulis dan pengarahan dari dosen pembimbing, serta banyak pihak yang membantu baik berupa motivasi dan masukan, oleh karena itu dalam kesempatan ini, dengan setulus hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, yang telah banyak menolong memberi dukungan, semenjak awal penulisan hingga selesainya penulisan skripsi ini. Untuk itu dirasa perlu menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Abfuddin, MEd selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku ketua sidang skripsi yang telah membantu dalam memberikan arahan sekaligus menjadi motivator penulis.
6. Bapak Hisan Effendi, SE, MSi selaku ketua jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan juga selaku pembimbing I yang telah membantu memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
7. Ibu Eka Setia Dwi Tarigan, SE, MMA selaku pembimbing II yang telah membantu memberikan masukan dan motivasi sehingga tulisan ini dapat terbentuk sesuai dengan harapan penulis.
8. Para dosen Manajemen dan Para Pegawai Fakultas Ekonomi Medan Area yang telah membantu penulis dalam memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana dalam proses pembelajaran di Universitas Medan Area.
9. Bapak pimpinan dan seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
10. Orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan materil dan moril kepada penulis.
11. Teman – teman di Universitas Medan Area, khususnya tim Management Crewsystem.
12. Romayana, SE. yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis.

13. Dan seluruh pihak yang telah mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon maaf kepada seluruh pihak apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang salah dan tidak berkenan dihati. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga kiranya ALLAH subhanahu wa ta'ala, kelak menerima seluruh amalan dan ibadah mereka yang telah membantu, Amiin yaa Rabbal alamiin.

Medan, 25 April 2013

Penulis

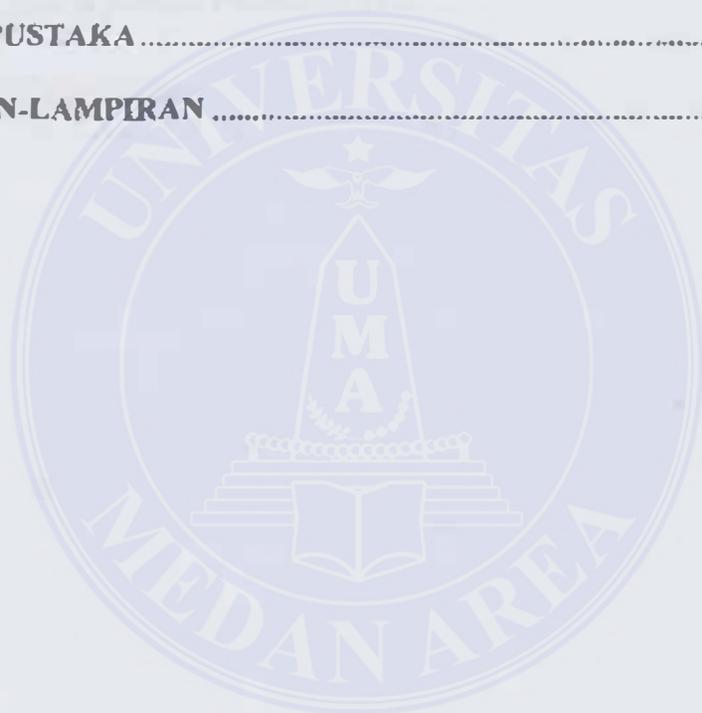
Muhammad Rizky Asmen

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Motivasi	5
1. Pengertian Motivasi	5
2. Teori Motivasi	6
3. Teori Hierarki Kebutuhan	9
4. Indikator Teori Hierarki Kebutuhan	12
5. Faktor Motivasi	13
B. Kinerja	14
1. Pengertian Kinerja	14
2. Faktor Kinerja	15
3. Penilaian Kinerja	17

4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
C. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja.....	19
D. Kerangka Konseptual	20
E. Hipotesis.....	22
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
1. Jenis Penelitian.....	23
2. Lokasi Penelitian.....	23
3. Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel.....	24
1. Populasi	24
2. Sampel.....	25
C. Definisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30
1. Uji Kualitas Data.....	30
2. Uji Normalitas.....	31
3. Uji Hipotesis.....	31
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	37
B. Pembahasan	41

1. Analisis Deskriptif Statistik	41
2. Uji Kualitas Data	43
3. Uji Normalitas	46
4. Uji Hipotesis.....	49
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : <i>Hierarki Kebutuhan Maslow</i>	12
Gambar 2.2 : <i>Kerangka Konseptual</i>	21
Gambar 4.1 : <i>Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan</i>	38
Gambar 4.2 : <i>Grafik Histogram</i>	47
Gambar 4.3 : <i>Grafik Normal Probability Plot</i>	47



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Indikator Teori Hierarki Kebutuhan	13
Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 : Jadwal Penelitian	24
Tabel 3.2 : Rekapitulasi Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana PT, Perkebunan Nusantara IV berdasarkan Golongan Tahun 2012	25
Tabel 3.3 : Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 : Statistik Deskriptif Variabel	41
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Data	44
Tabel 4.3 : Nilai Cronbach Alpha	45
Tabel 4.4 : Nilai Corrected-Item Correlation tiap Butir Pertanyaan	45
Tabel 4.5 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	48
Tabel 4.6 : Hasil Uji Hipotesis secara Parsial	49
Tabel 4.7 : Hasil Uji Hipotesis secara Simultan	53
Tabel 4.8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER	60
LAMPIRAN 2 : DATA PENELITIAN	64
LAMPIRAN 3 : STATISTIK DESKRIPTIF	70
LAMPIRAN 4 : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	77
LAMPIRAN 5 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK	84
LAMPIRAN 6 : HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu harus didukung oleh kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah motivasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika telah dimotivasi secara tepat.

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi para karyawan dapat ditingkatkan dengan memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini diungkapkan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa terdapat lima hierarki kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologi,

kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini maka karyawan akan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga tentu berlaku pada setiap perusahaan termasuk PT. Perkebunan Nusantara IV Medan tempat penulis akan melakukan penelitian. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan juga memotivasi karyawannya agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Setelah melakukan peninjauan lokasi, peneliti melihat bahwa PTPN IV Medan telah melaksanakan motivasi sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimana perusahaan telah memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, seperti memberikan gaji yang cukup dan sesuai dengan kondisi perekonomian nasional. Perusahaan juga telah memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, dengan cara memberikan jaminan hari tua seperti uang pensiun, juga jaminan kesehatan. Begitu pula dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan, keseluruhannya juga telah dipenuhi oleh perusahaan. Akan tetapi setelah memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas kerjanya masihlah belum optimal.

Oleh karena itu, dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali Inam, 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ilariandja, Marihot, T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan 9). PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Parulian, 2011. *Analisis Data dengan SPSS*. Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
- Sarasudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Simambora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Usman, Husaini (2009). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teknik Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

<http://batik.imtelkom.ac.id/pustaka/files/16407/jurnal/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-badan-pelayanan-perizinan-terpadu-bppt-kabupaten-bekasi.pdf>

<http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/fullchapter/03220038-umi-kulsum.ps>

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

di Medan

Dengan hormat

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Berhubungan dengan penelitian tersebut diatas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/ Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/ Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,
Muhammad Rizky Asmen

KUESIONER BAGIAN I : LEMBAR IDENTITAS

Petunjuk: Isilah pertanyaan berikut ini.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Golongan :

Departemen/ Bagian :

KUESIONER BAGIAN II

Petunjuk pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu dengan cara member tanda silang (X) pada pilihan Bapak/ Ibu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- STS : Sangat tidak setuju
 TS : Tidak setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat setuju

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X ₁)		STS	TS	S	SS
1	Perusahaan telah memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.				
2	Gaji yang Bapak/ Ibu terima telah sesuai dengan pengorbanan tenaga dan pikiran yang telah Bapak/ Ibu berikan				
3	Seluruh kebutuhan pangan Bapak/ Ibu dapat terpenuhi dari pekerjaan ini.				
4	Dengan bekerja di perusahaan ini Bapak/ Ibu dapat memiliki tempat tinggal yang layak.				
Variabel kebutuhan rasa aman (X ₂)		STS	TS	S	SS
1	Bapak/ Ibu puas dengan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.				
2	Perusahaan telah memperhatikan jaminan hari tua karyawan.				
3	Pembayaran gaji yang Bapak/ Ibu terima selalu tepat waktu				
Variabel kebutuhan sosial (X ₃)		STS	TS	S	SS
1	Bapak/ Ibu memiliki hubungan yang baik dengan atasan.				
2	Bapak/ Ibu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.				
3	Bapak/ Ibu memiliki hubungan yang baik dengan bawahan.				
4	Bapak/ Ibu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan masyarakat.				
Variabel kebutuhan penghargaan (X ₄)		STS	TS	S	SS
1	Perusahaan telah memberikan bonus atau prestasi kerja karyawan.				
2	Bapak/ Ibu sering diberikan tanggung jawab oleh perusahaan.				

3	Jabatan yang Bapak/ Ibu terima telah sesuai dengan prestasi kerja Bapak/ Ibu selama ini.				
4	Perusahaan memberi pujian atas prestasi karyawan.				
Variabel Kinerja (Y)		STS	TS	S	SS
1	Bapak/ Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.				
2	Bapak/ Ibu mempunyai konsentrasi penuh terhadap pekerjaan.				
3	Bapak/ Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
4	Bapak/ Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan perusahaan.				
5	Bapak/ Ibu dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat.				
6	Bapak/ Ibu jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.				
7	Bapak/ Ibu tidak pernah menunda pekerjaan.				