

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
PT.PUPUK ISKANDAR MUDA (PERSERO) KABUPATEN ACEH
UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

CUT QUEENTRI RAHAYU

NIM : 148600275



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

T.A 2017/2018

MEDAN

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI
PT.PUPUK ISKANDAR MUDA (PERSERO) KABUPATEN ACEH
UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

CUT QUEENTRI RAHAYU

NIM : 148600275

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

T.A 2017/2018

MEDAN

SURAT PERNYATAAN

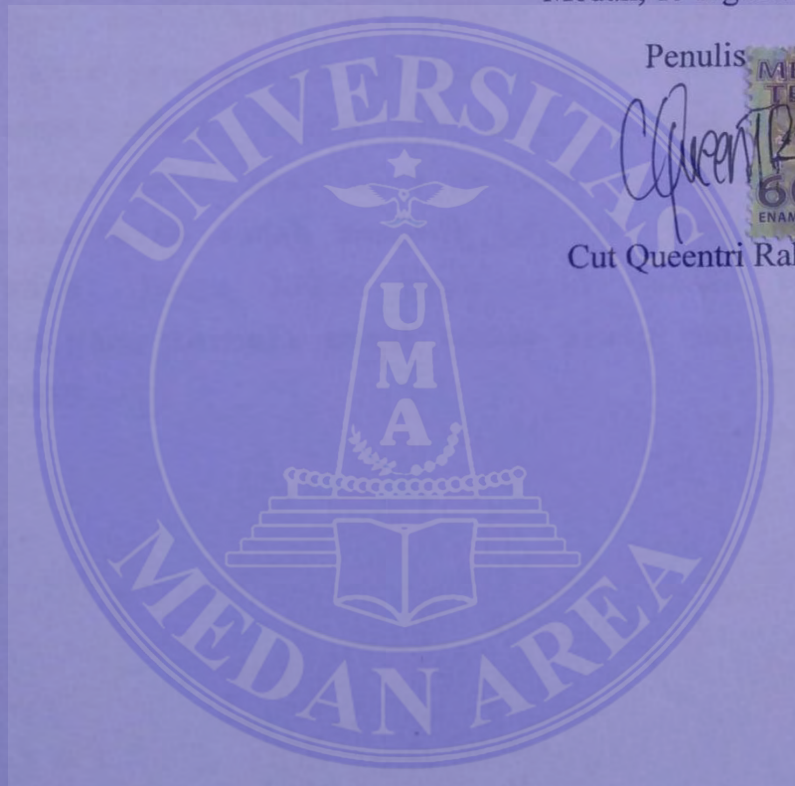
Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.

Medan, 15 Agustus 2018

Penulis



Cut Queentri Rahayu



JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT.PUPUK ISKANDAR MUDA (PERSERO) KABUPATEN ACEH UTARA

NAMA : CUT QUEENTRI RAHAYU

NPM : 14.860.0275

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**DISETUJUI OLEH
KOMISI PEMBIMBING**

Pembimbing I

Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Faridah Hanum, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

15 Agustus 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

Ketua : Faridah Hanum, S.Psi, M.Psi
Sekretaris : Laili Alfita, S.Psi, M.Psi
Penguji I : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
Penguji II : Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

ABSTRAK
HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT
PUPUK ISKANDAR MUDA (PERSERO) KABUPATEN ACEH UTARA

Oleh :

CUT QUEENTRI RAHAYU
NIM : 14.860.0275

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tata kelola dan kearsipan yang bekerja di PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 dari seluruh jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan metode skala likert dan metode dokumentasi. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Dari hasil pengolahan data terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,731$; $p = < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 46,6% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini diantaranya, faktor psikologis, faktor individual, faktor organisasi. Disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dinyatakan “mencukupi” dilihat dari nilai rata-rata empiriknya (67,56) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetiknya (70) dan kinerja karyawan yang “mencukupi” dilihat dari laporan dokumentasi dari perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik (18,85).

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT**RELATIONSHIP OF MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT PUPUK ISKANDAR MUDA (PERSERO) NORTH ACEH**

Oleh :

**CUT QUEENTRI RAHAYU
NIM : 14.860.0275**

This study aims to determine the relationship between motivation and employee performance. Subjects in this study were employees of the governance and archives section who worked at PT Pupuk Iskandar Muda North Aceh. The sample in this study amounted to 40 of the total population. This study uses the Likert scale method and documentation method. In line with the discussion in the theory, the hypothesis proposed in this study reads: there is a positive relationship between motivation and employee performance, assuming the higher the motivation, the higher the employee's performance. And conversely the lower the motivation, the lower the performance of employees. Data analysis method used in this research is *product moment* correlation technique. From the results of data processing there is a very significant positive relationship between motivation and employee performance. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.731$; $p = <0.05$. Thus, the hypothesis that has been proposed in this study is accepted. Work motivation has an effect of 53.4% on the good and bad performance of employees. Based on the results of this study there are still 46.6% of the influence of other factors where these factors are not the main focus in this study including psychological factors, individual factors, organizational factors. It was concluded that the employee's work motivation was declared "sufficient" as seen from the empirical average value (67.56) smaller than the hypothetical average value (70) and the "sufficient" employee performance seen from the documentation report of the company had an average value empirical (18.85).

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah Nya penulis diberikan kesehatan selama mengikuti perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

Sripsi yang berjudul “**Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Departemen Psikologi Industri & Organisasi.

Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa senang dan haru. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan dan keikhlasan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan fisik dan psikologis kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Papa saya Teuku Tri Iriansyah dan Mami saya Rahmi Putri serta abang saya Teuku Lutfi Rahmat Maulana yang sangat saya cintai dan saya sayangi, terimakasih telah memberikan banyak dukungan moril, materil serta selalu mendoakan saya agar dipermudah segala urusan dalam membuat skripsi ini sampai selesai sehingga saya dapat meraih gelar Sarjana. Tanpa Papa, Mami dan Bang Ufi saya tidak akan bisa menjadi seperti ini. Sekali lagi terimakasih untuk keluargaku tersayang.

3. Kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I saya yang telah memberikan waktunya untuk membimbing saya dengan segala kesabaran hingga skripsi ini selesai.
7. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II saya yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan penuh kesabaran dan sudah memberikan ilmu yang berguna untuk penyusunan skripsi saya dari awal penyusunan skripsi hingga skripsi ini selesai.
8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Ketua sidang saya. Saya ucapkan terimakasih sudah meluangkan waktu untuk menguji saya selama sidang.
9. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku sekretaris saya dalam sidang meja hijau.
10. Seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu saya dengan sabar dalam pengurusan berkas sampai selesai.

11. Kepada PT Pupuk Iskandar Muda yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di perusahaan ini hingga penelitian saya selesai.
12. Seluruh keluarga besar dari Ayah saya dan Ibu saya , semua saudara yang sudah mendoakan dan mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
13. Untuk seseorang yang saya sayangi dan saya cintai Muhammad Arief Abdi yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini, terimakasih juga telah mengajarkan saya untuk tidak gampang menyerah dan tidak mudah mengeluh. Terimakasih sekali lagi karena selalu ada dan selalu bersedia menemani juga membantu saya dalam keadaan senang maupun susah.
14. Untuk seluruh keluarga Bang Arief yang sudah seperti keluarga saya sendiri, Mama, Ayah, Kak Pipit, Bang Dedi dan semua ponanaan tersayang terimakasih atas dukungannya untuk saya dalam mengerjakan skripsi.
15. Untuk teman tersayang saya yang jauh disana dan yang sama-sama sedang berjuang menyelesaikan kuliah Memi, Nanang, Aqil, Bepe terimakasih sudah menemani saya dari jauh dan memberikan semangat juga motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
16. Untuk Chilis teman sekelas dan teman seperjuangan Lidya Ken, Nia Alfina, Ulfa, Iga, Andalia dan juga seluruh teman di kelas Reg.B.II yang sudah menemani hari-hari saya dari awal kuliah sampai selesai, dan selalu memberikan motivasi, semangat juga sudah berbagi ilmu sehingga skripsi ini selesai.

Peneliti menyadari, proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk kesempurnaan proposal skripsi ini. Semoga apa yang telah diuraikan dalam proposal skripsi ini berguna bagi para pembaca. Amin.

Medan, 15 Agustus 2018

Peneliti

Cut Queentri Rahayu



DAFTAR ISI

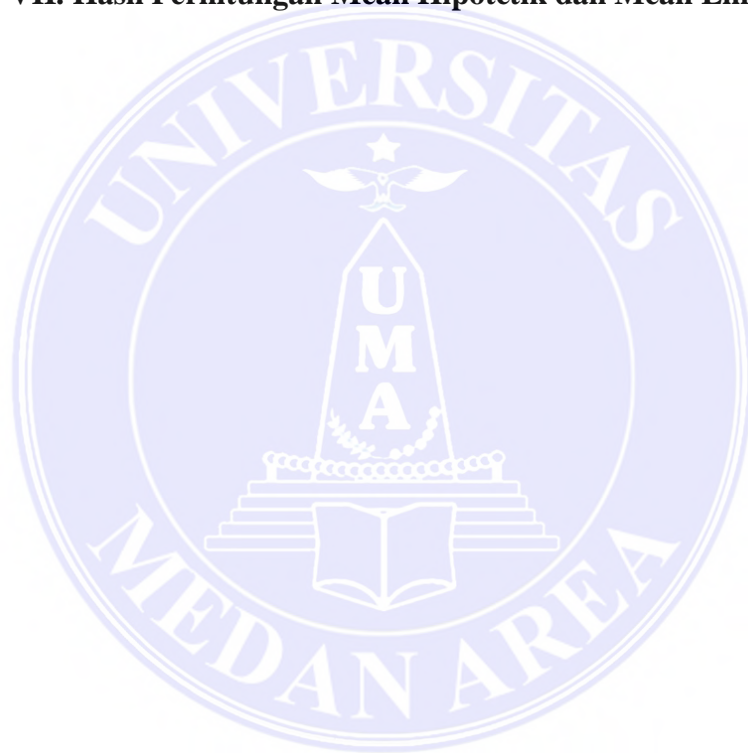
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Identifikasi Masalah	5
C.Batasan Masalah	6
D.Rumusan Masalah	6
E.Tujuan Penelitian	6
F.Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A Karyawan	8
A.1 Pengertian Karyawan	8
A.2 Jenis-Jenis Karyawan Di Perusahaan	9
B. Motivasi	10
B.1 Pengertian Motivasi	10
B.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
B.3 Aspek-Aspek Motivasi	16

B.4 Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi.....	18
C. Kinerja Karyawan.....	20
C.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
C.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
C.3 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	24
C.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
C.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	27
D. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di	
PT Pupuk Iskandar Muda (Persero)	
Kabupaten Aceh Utara.....	28
F. Kerangka Konseptual	31
G. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Defenisi Operasional Variabel	33
C.1 Motivasi.....	33
C.2 Kinerja Karyawan.....	33
D. Populasi Sampel Dan Pengambilan Sampel	33
D.1 Populasi	33
D.2 Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E.1 Teknik Dokumentasi	35
E.1.a Dokumentasi Kinerja Karyawan	35
E.2 Teknik Skala	36
E.2.a Skala Motivasi.....	37

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	38
F.1. Validitas	38
F.2 Realibilitas Alat Ukur	39
G. Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
A. Orientasi Kanch dan Persiapan Penelitian.....	41
A.1. Orientasi Kanch Penelitian	41
A.2. Persiapan Penelitian.....	43
A.2.a. Administrasi.....	43
A.2.b. Persiapan Alat Ukur	43
A.2.c. Pelaksanaan Penelitian	46
A.2.d. Analisa dan Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	54
C. Kurva Motivasi Kerja	57
D. Hasil Data Kinerja Karyawan	57
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

TABEL I. Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Disebar	45
TABEL II. Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Disebar	48
TABEL III. Perhitungan Reliabilitas.....	49
TABEL IV. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	50
TABEL V. Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	51
TABEL VI. Hasil Perhitungan Uji Korelasi Hubungan.....	52
TABEL VII. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	54



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Data Skala	61
A.1. Data Skala Motivasi Kerja	62
A.2. Data Uji Coba Motivasi Kerja	65
A.3. Data Dokumentasi Kinerja Karyawan	67
A.4 Data Nilai Kinerja Karyawan	69
LAMPIRAN B. Validitas dan Reliabilitas	71
B.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja	72
B.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan	76
LAMPIRAN C. Uji Normalitas Sebaran	78
LAMPIRAN D. Uji Linearitas	80
LAMPIRAN E. Uji Korelasi.....	82
LAMPIRAN F. Surat Izin Mengambil Data.....	84
LAMPIRAN G. Surat Balasan Selesai Mengambil Data	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tentu harus ada bantuan dari sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan setiap aktifitas dalam perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individual adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang

harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Engko, 2008).

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Fattah, 2017) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Aguinis (dalam Fattah, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan semua aktifitas di perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian persyaratan-persyaratan ini disebut dengan istilah “kinerja” (Simamora, 1995).

Menurut Fattah (2017) kinerja individual dapat ditingkatkan dengan tiga komponen yang salah satunya adalah motivasi. Apabila komponen tersebut ada pada diri karyawan maka kinerjanya akan baik. Akan tetapi, kinerja akan berkurang apabila salah satu komponen ini dikurangi atau tidak ada.

Kinerja pegawai harus terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkoswara dalam Sinambella, 2016)

Hal ini terjadi dengan fenomena di PT Pupuk Iskandar Muda atau biasa disebut PT PIM. Perusahaan PT PIM mengalami permasalahan pada kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada

karyawan PT PIM, terdapat beberapa karyawan yang masih ragu dalam menyelesaikan tugas, dengan perilaku menghindari tugas tersebut dan menunda untuk menyelesaikan tugas, dengan kata lain karyawan tersebut tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan padanya. Ada juga karyawan yang terlihat tidak bersemangat melakukan kegiatan, karyawan tersebut hanya duduk dengan wajah lesu sambil mengipas-ngipas dirinya dengan selembar kertas. Terlihat juga karyawan yang memperpanjang jam istirahatnya dengan duduk di halaman kantor sambil bercerita.

Untuk memperkuat hasil observasi diatas, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bagian tata kelola dan kearsipan yang mengatakan bahwa :

“Beberapa karyawan saat direkrut sudah memenuhi standar, itu di uji selama 1 tahun masa percobaan karyawan baru. Setelah masa percobaan habis, nyatanya 5 bulan terakhir ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan standar yang terjadi seperti banyak tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan yang dilakukan kadang gak sesuai sama yang diharapkan, kadang karyawan ini juga masih gak yakin dalam mengambil keputusan pas lagi ada tugas yang dikasi sama dia, jadinya tugas tadi diserahkan sama karyawan yang lain.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya permasalahan kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dan menurut penelitian sebelumnya Riyadi (2011) menyatakan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Priatini (2012) menyakan hubungan antara motivasi dan kinerja

karyawan memiliki hubungan yang positif. Menurut Triastuti dan Sulaiman (2017) mengatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam perusahaan manajemen harus mampu membuat suatu kondisi dimana para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya hingga dapat mencapai tujuan. Kondisi yang dimaksud disini antarlain motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena merupakan faktor pendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi termasuk juga kinerja yang ditunjukkannya (Sule, 2005)

Motivasi dapat dipengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai dengan aturannya (Martoyo, 2004). Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan yang diinginkan (Mc. Clelland dalam Gibson,dkk:1987).

Menurut Mc. Clelland (dalam Yusuf, 2008) karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Menurut Mc. Clelland dan Adward (dalam Mangkunegara, 2000) karakteristik pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya memiliki tanggung

jawab pribadi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan organisasi, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, dan mengambil resiko, melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal seperti kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai), kualitas (baik atau tidak mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan).

Berdasarkan data diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandsar Muda (persero) Kabupaten Aceh Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ditemukan bahwa karyawan di PT PIM mengalami permasalahan pada kinerja karyawan sehingga pekerjaan menjadi kurang optimal seperti, menunda pekerjaan, tugas tidak selesaikan tepat waktu dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai harapan. Permasalahan ini disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut

Mangkunegara (2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada motivasi dengan kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti memfokuskan perhatian pada kajian tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara.

D. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara

2) Manfaat Praktis

- a. Perusahaan dapat mengetahui tingkat motivasi dan tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT Pupuk Iskandar Muda. Hal ini berguna dalam memberikan pembinaan pada karyawan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini berguna sebagai input bagi karyawan tentang motivasi dan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan diri karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Ndhara (1999) sumber daya manusia atau *human resource* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan karyawan (sumber daya manusia) adalah setiap orang yang memberikan jasanya baik dalam pikiran maupun tenaga untuk menjalankan setiap aktifitas yang ada diperusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Setiap orang yang melakukan sesuatu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang akan dicapai atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing individu. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda (Wibowo,2013).

Menurut Heller (dalam Wibowo,2013) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi dari beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi (Newstrom dalam Wibowo,2013).

Robbins dan Judge (2011) mengatakan motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional fokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Sofyandi dan Garniwa (2007) motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Pendapat dari Chung & Megginson (dalam Hasibuan, 2004) juga memberikan definisi 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.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan pada organisasi, dengan adanya harapan yang diinginkan individu tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik.

Menurut Wahdjosumidjo (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern.

- a. Faktor ekstern adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya.
- b. Faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta kinerja karyawan dan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan,2004), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor intrinsik

a. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usahausaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2) Faktor ekstrinsik,

a. Gaji atau Upah (*Wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

b. Kondisi kerja (*Working condition*)

Kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

c. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (planning) dalam manajemen. Kebijakan (Policy) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

d) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena miss communication (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang

menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

e) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Sofyandi dan Garniwa, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-Need*), termasuk lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmaniah lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety-Needs*),ha termasuk jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
- 3) Kebutuhan sosial (*Social-Need*), rasa kasih sayang termasuk rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-Need*), penghargaan internal, seperti rasa harga diri, otonomi, keberhasilan; dan faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-ActualizationNeed*), dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang, termasuk pertumbuhan pemenuhan potensi, dan pemenuhan keinginan diri sendiri (*self fullfilment*).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern(kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya).Faktor intern (kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta kinerja karyawan dan produktivitas kerja)

3. Aspek-Aspek Motivasi

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif

sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri perasaan

Yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya.

Menurut George dan Jones (dalam Sehaningtyas dan Amir,2017) mengemukakan 3 aspek-aspek motivasi kerja :

- a. Perilaku
- b. Tingkat Usaha
- c. Tingkat Kegigihan

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan beberapa pendapat yang di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan, keinginan, kebutuhan, rasa aman.

4. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi

Menurut Sadiman (Hutabarat, 2015) mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, seperti :

- a. Tekun menghadapi tugas (saat bekerja tidak pernah berhenti sebelum pekerjaan selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa)
- c. Mandiri

- d. Tidak cepat bosan dengan pekerjaan yang berulang-ulang.
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya (saat sudah yakin, tidak mudah untuk melepasnya lagi).

Ciri-ciri perilaku individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah :

- a. Menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah
- b. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
- e. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya
- f. Senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- a. Bersikap apatis dan tidak percaya diri
- b. Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja
- c. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas
- d. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan
- e. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja adalah tekun, ulet menghadapi kesulitan, mandiri, tidak cepat bosan, dapat mempertahankan pendapatnya, menyukai tanggung jawab, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja

yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, senang dengan tugas yang dilakukan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2011).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard dalam Sinambela, 2011).

Menurut Casio (1992) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.

Stolovitch dan Keeps (dalam Sinambela,2011) menyatakan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja baik itu secara kualitas dan

kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert dan John (dalam Hutabarat, 2015), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Menurut Mitchell (dalam Sinambela, 2012), kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal, yaitu :

- a. Tingkat kemampuan
- b. Motivasi kerja yang baik

Simamora (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; attitude; personality; pembelajaran; dan motivasi.

c. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan job design.

Huber (dalam Hafidzurrahman, 2007) juga mengemukakan pentingnya kinerja dipandang dari sudut peran yang dimainkan oleh seseorang melalui perilaku organisasi dalam mencapai hasil organisasi. Peran kinerja tersebut pada dasarnya terdiri dari dua faktor yang saling berhubungan, yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Faktor ini terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seseorang.

b. Faktor Motivasi

Faktor ini terdiri dari sikap dan keadaan kerja.

Menurut Steers (dalam Cahyono & Suharto 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi, termasuk juga faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi.

3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Ahmadiansah (2016) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan sebagai standar penilaian adalah:

(1) Kualitas kerja

Berkaitan dengan keterampilan, ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(2) Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tugas tambahan.

(3) Sikap

Berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran, dan dapat menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

(4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Bernandin & Russell (dalam Riani 2011) aspek-aspek yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) Pengetahuan pekerjaan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Kreativitas: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
- 5) Kerja sama: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) Kualitas personal: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kriteria-kriteria dalam kinerja karyawan adalah kriteria berdasarkan : kriteria berdasarkan perilaku, kriteria berdasarkan hasil, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, inisiatif dan kualitas personal.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- (1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
- (2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
- (3) Pemeliharaan sistem
- (4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Robbins (dalam Harsuko 2011) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu,
2. Perilaku individu,
3. Ciri individu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori, yaitu : Evaluasi, Pengembangan, Pemeliharaan, Dokumentasi, Tugas Individu, Perilaku Individu, Ciri Individu.

5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

a) Telaah Gaji.

Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

b) Kesempatan Promosi.

Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja.

Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

c) Meningkatkan Prestasi Kerja.

Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir.

Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan.

Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada

karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah.

Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Aero Perdana Internusa oleh Priatini (2012), menyatakan bahwa hasil penelitian dengan sampel sebanyak 100 orang, diperoleh karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 4.00 (3.40-4.19), dan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sebesar 4.03 (3.40-4.19). Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT Aero Perdana Internusa. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja

karyawan pada PT Aero Perdana Internusa akan tinggi” dapat diterima. Dalam penelitian lain Ahmadiansyah (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga.

Dari hasil diatas dinyatakan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan seorang peneliti yang berupa pernyataan untuk diuji kebenarannya atau dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari peneliti adalah : adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur secara metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : Motivasi
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun defenisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi, dengan adanya harapan yang diinginkan individu tersebut.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi sempurna.

D. Populasi, Sampel dan Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang dimaksud untuk penelitian. Populasi dibatasi dengan jumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang mana sebagai karakteristik (Hadi,1986).

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 160 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (1991) sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Menurut Ari Kunto (1996) generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Menurut Ari Kunto (1996), apabila subjek populasi jumlahnya lebih kecil atau kurang dari 100, sebaiknya digunakan sampel populasi atau sampel total. Artinya semua populasi dijadikan sampel tetapi apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 100 digunakan rentang angka 10% - 15% dan 20%-25% atau lebih. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil sampel 25% dari populasi, sehingga 35% dari 160 adalah 40 orang. Jadi sampel yang diambil adalah 40 orang.

Peneliti melakukan teknik pengambilan sampel secara acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yaitu sampel yang digunakan mencakup keseluruhan populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Berbagai metode dapat dipergunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan skala. Dokumentasi untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan skala untuk variabel bebas adalah motivasi :

1. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

a. Dokumentasi Kinerja Karyawan

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkap kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Dokumen ini berupa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai). Menurut Krishrtt (2014) DP3 adalah daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.

DP3 bersifat rahasia dan harus disimpan dan dipelihara dengan baik. Dan dapat diketahui oleh pegawai yang dinilai, pejabat penilai, atasan pejabat penilai, atasan dari atasan pejabat penilai (sampai yang tertinggi) dan atau pejabat lain yang karena tugas atau jabatannya mengharuskan ia mengetahui DP3. Adapun aspek-aspek yang dinilai dalam DP3 ini ialah : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, inisiatif, kualitas personal. Berikut tata cara penilaian DP3 ialah :

1. Pejabat penilai menyampaikan DP3 kepada atasan pejabat penilai dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila pegawai tidak keberatan untuk dinilai, DP3 akan diberikan tanpa catatan.

- Apabila pegawai keberatan untuk dinilai, DP3 tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diajukan oleh pegawai.

2. Atasan pejabat penilai memeriksa terlebih dahulu DP3 tersebut.

3. Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan pejabat penilai dapat menggandakan nilai yang tercantum dalam DP3 yang dibuat oleh pejabat penilai.

4. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan huruf dan angka sebagai berikut :

Sangat Baik	: 5
Baik	: 4
Cukup	: 3
Sedang	: 2
Kurang	: 1

2. Teknik Skala

Menurut Hadi (2000) metode skala adalah suatu penelitian yang menggunakan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat. Skala adalah hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri sendiri. Dasar digunakannya skala ini adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (2000) sebagai berikut :

- 1) Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.

- 2) Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar-benar dapat dipercaya.
- 3) Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksud dengan peneliti.

a. Skala Motivasi

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkap motivasi dalam penelitian ini adalah skala yang disusun penulis berdasarkan aspek-aspek motivasi. Adapun aspek-aspek motivasi adalah :kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Skala motivasi disusun berdasarkan skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat positif (favorable) dan pernyataan-pernyataan yang bersifat negatif (unfavorable). Dalam skala ini ada empat jawaban yaitu :

- SS : sangat setuju
- S : setuju
- TS : tidak setuju
- STS : sangat tidak setuju

Langkah selanjutnya adalah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan sistem penyekoran sebagai berikut. Untuk pernyataan yang positif (favorable) diberikan 4 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 3 untuk jawaban S (setuju), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak setuju), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju). Sebaliknya untuk

pernyataan negatif (unfavorable), diberikan nilai 1 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 untuk jawaban S (setuju), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak setuju), nilai 4 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju).

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

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).

Pengujian keaslian alat ukur dari skala motivasi kerja dan data dokumentasi kinerja karyawan berdasarkan uji validitas internal, yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing item dengan total skor dari keseluruhan item, metode analisis yang digunakan adalah analisis product moment dengan rumus angka kasar dari pearson dengan maksud untuk melihat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda.

Adapun rumus teknik analisis product moment dari pearson yaitu :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- R : Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item)
 \sum_{xy} : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari sejumlah item) dengan variabel y.
 $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x.
 $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data , karena instrument tersebut sudah baik. Analisis reliabilitas skala prokrastinasi dapat menggunakan metode *alpha chronbach's* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

G. Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (1991), adalah

1. Statistik bekerja dengan angka angka. Angka angka ini dapat menunjukkan jumlah atau frekuensi nilai atau harga.
2. Statistik bekerja secara objektif, artinya statistik sebagai alat penilai kenyataan yang tidak dapat berbicara lain kecuali apa adanya .
3. Statistik bersifat universal artinya dapat digunakan dalam hampir semua penelitian .

Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik yang sesuai untuk membuktikan hipotesis adalah Annava Satu jalur. Annava satu jalur dalam penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi (variable x) dengan kinerja karyawan (variabel bebas Y) .

Sebelum data dianalisis ,terlebih dahulu uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji homogenetis, yaitu untuk mengetahui apakah ada dari variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansyah, R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Journal Of Communication.
- Aini, Nur. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina Retail Di Bright Surabaya*. Undergraduate thesis.UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Aldianai, Setiawan. (2013). *Perbedaan Karyawan Tetap dan Tidak Tetap*.(on-line), Diakses pada tanggal 18 November 2017.
- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____(2001). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Azwar, Saifuddin. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, Ida Ayu. (2004). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. JBRI Vol.1. Yogyakarta.
- Casio, Waynw F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profif*. Singapore : McGraw-Hill Internasional Editor.
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Engko, Cecilia. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self-Esteem dan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Bisnis dan Akutansi Vol.10. No.1. April.
- Fattah, Hussein. (2017). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.
- Garniwa, Iwa, S.H. (2007). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Gibson, dkk. (1987). *Organisasi: Perilaku Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. (1986). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____(1991). *Metodologi Research*. Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.

- _____(2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hadi, S. Dan Pamardiningsih, Y. (2004). *Manual SPSS Paket Midi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Hafizurrachman.(2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Program Studi Kesehatan dan Kedokteran Pada Perguruan Tinggi Siswa Wilayah Kopertis III*. (Disertasi). Jakarta.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____(2004). "*Manajemen*" Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutabarat, S.A. (2015). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Kereta Api Medan Di UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Krishtt. (2004). *DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai)*. <https://krishrtt.wordpress.com/2014/11/19/dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pegawai/>.(Diakses Pada Tanggal 08-04-2018).
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____(2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____(2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Offset.
- Martoyo, Susilo. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Munandar, AS. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Ndhara, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priatini, Angke. (2012). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Riani, A., L. (2011). *Budaya Organisasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Rivai, V.A.F, & Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.

- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sehaningtyas, Ardhyaviana dan Mohammad Amir. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Skripsi thesis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- _____(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN : Jogjakarta.
- Sinambella, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- _____(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____(2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sule.(2005). *Pengantar Manajemen*. Edisi I. Fajar Interpretama Offset. Jakarta.
- Triastuti,N. Sulaiman, F. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan*. Program Studi Administrasi Bisnis. Politeknik LP3I. Medan.
- Wahdjosmidjo.(1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo.(2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yusuf, AE. (2008). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja*. <https://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>.(Diakses Pada Tanggal 01-03-2018).



LAMPIRAN A

DATA SKALA



LAMPIRAN A.1

DATA SKALA MOTIVASI KERJA

SKALA PENELITIAN

MOTIVASI KERJA DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA

Nama :
 Departemen :
 Jabatan :

Pengisian angket dibawah ini tidak akan mempengaruhi penilaian anda ditempat anda bekerja. Isilah angket ini dengan cermat dan teliti. Isi sesuai dengan keadaan diri anda sebenarnya.

Petunjuk pengisian angket :

Pilihlah salah satu jawaban alternatif yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya pada pekerjaan agar bisa mencapai target				
2	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang belum selesai di lain waktu				
3	Saya menerima dan bersemangat jika saya harus bekerja lembur				
4	Saya merasa malas jika terlalu banyak tugas yang diberikan pada saya				
5	Saya sangat bersemangat jika diberikan tantangan dalam bekerja				
6	Saya tidak akan mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan bidang saya				
7	Saya sangat bangga dengan kemampuan				

- saya
- 8 Saya tidak akan membantu pekerjaan teman saya
 - 9 Saya selalu memeriksa kembali hasil kerja saya
 - 10 Saya tidak pernah dianggap berprestasi oleh atasan saya
 - 11 Saya sangat berprestasi dan menjadi kebanggaan perusahaan
 - 12 Saya suka melibatkan teman saya dalam menyelesaikan tugas saya
 - 13 Saya akan jujur pada atasan jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja
 - 14 Saya rasa terlambat pigikerja hal yang wajar
 - 15 Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu
 - 16 Saya kerja tidak selalu mengikuti peraturan yang ada
 - 17 Saya bekerja hanya sesuai kemampuan saya saja, tidak perlu memaksakan mengejar target
 - 18 Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan yang belum saya selesaikan
 - 19 Saya akan berusaha menolak jika saya diberikan tugas yang sangat berat
 - 20 Saya akan bekerja dengan profesional walaupun tempat kerja tidak seperti yang saya inginkan
 - 21 Saya tidak semangat bekerja jika sarana dan prasarana tidak memadai
 - 22 Saya akan berusaha semaksimal mungkin jika diberikan tugas yang bukan dalam

bidang saya

- 23 Saya merasa kemampuan teman saya lebih baik dari pada saya
- 24 Saya akan membantu pekerjaan teman saya yang sudah deadline
- 25 Saya tidak pernah memeriksa kembali hasil kerja saya
- 26 Saya sangat diandalkan atasan dalam berbagai hal karena saya memiliki kemampuan yang lebih
- 27 Saya merasa prestasi saya tidak dihargai
- 28 Saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain
- 29 Saya akan menyembunyikan masalah yang terjadi pada saya dari atasan
- 30 Saya tidak pernah terlambat pergi kerja
- 31 Saya akan mengerjakan tugas jika saya ada waktu luang
- 32 Saya mengerjakan pekerjaan secara prosedural dan profesional



DATA HASIL UJI COBA MOTIVASI KERJA																												TOTAL					
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	104	
3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	59	
3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	2	3	89		
2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	58		
3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	82		
2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	57	
3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	60	
2	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	59	
3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	88		
3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	69	
2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	59	
2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	50	
2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	70	
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	56	
2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	59	
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	87	
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	57
2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	55
3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	90
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	61	
3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	72	
2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	63	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	94	
4	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	62	
3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	59	
2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	60	
3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	2	1	2	2	1	4	2	70	
3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	62	
3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	66	
2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	1	2	66	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	84	
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	73	
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	4	64
2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	60	
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	3	82	
2	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	63
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	73	
2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	63	
2	1	1	1	1	2	2	3	4	1	2	4	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	57		



LAMPIRAN A.3

DOKUMENTASI KINERJA KARYAWAN

FORMULIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT PUPUK ISKANDAR MUDA

Nama :
Departemen :
Jabatan :

Berikan penilaian pada 7 aspek Perilaku di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom Pencapaian Kinerja dibawah ini :

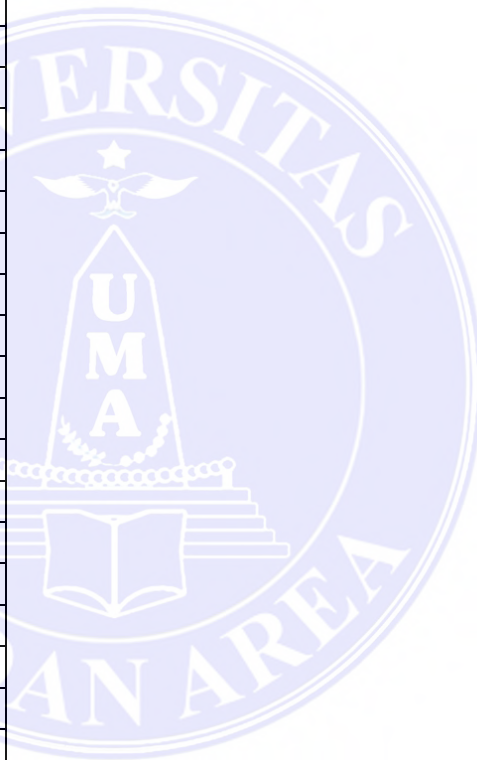
No.	Faktor Kinerja	Standar Kinerja	Skala Pencapaian Kinerja				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang
1	Kualitas kerja	Terampil dan teliti dalam bekerja.					
2	Kuantitas Kerja	Siap untuk mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu demi menyelesaikan tugas hingga mencapai target.					
3	Pengetahuan	Kemampuan menganalisa masalah secara terintegrasi, menyusun program kerja dan memutuskan solusi terbaik, memiliki wawasan yang luas.					
4	Kreatifitas	Melaksanakan aktifitas dengan selalu melakukan evaluasi dan perbaikan dengan parameter tepat waktu, tepat mutu, tepat biaya, kreatif dan inovatif untuk mencapai hasil yang kompetitif.					
5	Kerjasama	Saling melengkapi (sinergi), saling percaya dan menghargai orang lain.					
6	Inisiatif	Mampu menyelesaikan tugas-tugas baru untuk memperbesar tanggung jawab.					
7	Kualitas Personal	Memiliki jiwa kepemimpinan, jujur, ramah-tamah dan integritas pribadi.					

Nilai Skala Pencapaian Kinerja		
Sangat Baik	5	30 – 35
Baik	4	24 – 29
Cukup	3	18 – 23
Rendah	2	12 – 17
Sangat Rendah	1	6 – 11



Hasil Data Kinerja Karyawan

SAMPEL	NILAI	
1	29	B
2	19	C
3	21	C
4	27	B
5	21	C
6	16	S
7	18	C
8	16	S
9	24	C
10	21	C
11	14	S
12	18	S
13	17	S
14	31	B
15	15	S
16	12	S
17	26	B
18	8	K
19	20	C
20	25	C
21	15	S
22	19	C
23	15	S
24	29	B
25	15	S
26	13	S
27	18	S
28	20	C
29	12	S
30	18	S
31	15	S
32	22	C
33	21	C
34	15	S
35	15	S
36	15	S
37	17	S
38	18	S
39	15	S
40	13	S
TOTAL	738	







Reliability

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	2.6154	.59007	39
mk2	1.8974	.75376	39
mk3	2.0000	.72548	39
mk4	2.0513	.79302	39
mk5	2.4103	.71517	39
mk6	1.6923	.79980	39
mk7	2.5641	.55226	39
mk8	2.5897	.81815	39
mk9	2.5385	.68234	39
mk10	1.9744	.84253	39
mk11	2.1795	.45142	39
mk12	2.1282	.89382	39
mk13	2.1026	.78790	39
mk14	1.9231	.83932	39
mk15	2.3846	.49286	39
mk16	2.2308	.53614	39

mk17	1.7949	.86388	39
mk18	2.3590	.58432	39
mk19	1.8718	.76707	39
mk20	2.4103	.67738	39
mk21	1.5641	.71800	39
mk22	2.2051	.69508	39
mk23	1.9231	.70280	39
mk24	2.3077	.69410	39
mk25	2.6154	.59007	39
mk26	2.1282	.40907	39
mk27	1.9231	.80735	39
mk28	2.1538	.62989	39
mk29	2.0769	.66430	39
mk30	2.0256	.58432	39
mk31	1.5385	.75555	39
mk32	2.3590	.53740	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	65.9231	169.810	.203	.941
mk2	66.6410	162.815	.754	.938
mk3	66.5385	163.729	.734	.939
mk4	66.4872	163.099	.699	.939
mk5	66.1282	165.641	.637	.940
mk6	66.8462	162.239	.737	.938
mk7	65.9744	168.762	.615	.940
mk8	65.9487	171.682	.258	.944
mk9	66.0000	170.368	.396	.942
mk10	66.5641	162.884	.665	.939
mk11	66.3590	168.499	.784	.939
mk12	66.4103	174.143	.125	.946
mk13	66.4359	162.463	.737	.938

mk14	66.6154	161.453	.737	.938
mk15	66.1538	169.870	.605	.940
mk16	66.3077	170.008	.243	.941
mk17	66.7436	162.143	.682	.939
mk18	66.1795	167.099	.692	.939
mk19	66.6667	163.807	.687	.939
mk20	66.1282	169.009	.478	.941
mk21	66.9744	166.920	.563	.940
mk22	66.3333	165.807	.648	.939
mk23	66.6154	168.138	.508	.941
mk24	66.2308	174.287	.170	.944
mk25	65.9231	169.126	.548	.940
mk26	66.4103	169.354	.786	.939
mk27	66.6154	165.243	.578	.940
mk28	66.3846	165.769	.723	.939
mk29	66.4615	166.887	.615	.940
mk30	66.5128	173.099	.289	.943
mk31	67.0000	167.789	.487	.941
mk32	66.1795	170.204	.527	.941

$$32-6 = 26 \times 5/2 = 65$$



Kinerja Karyawan

Statistics

VAR00001

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		18.4500
Std. Deviation		5.124
Minimum		8.00
Maximum		31.00

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	2.5	2.5	2.5
	12	2	5.0	5.0	7.5
	13	2	5.0	5.0	12.5
	14	1	2.5	2.5	15.0
	15	9	22.5	22.5	37.5
	16	2	5.0	5.0	42.5
	17	2	5.0	5.0	47.5
	18	5	12.5	12.5	60.0
	19	2	5.0	5.0	65.0
	20	2	5.0	5.0	70.0
	21	4	10.0	10.0	80.0
	22	1	2.5	2.5	82.5
	24	1	2.5	2.5	85.0
	25	1	2.5	2.5	87.5
	26	1	2.5	2.5	90.0
	27	1	2.5	2.5	92.5
	29	2	5.0	5.0	97.5
	31	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

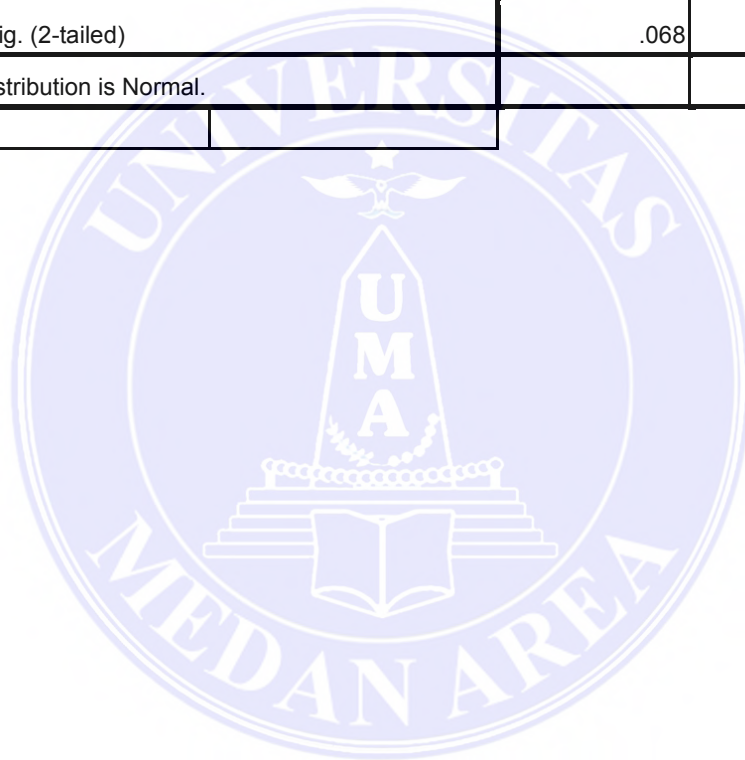


LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS SEBARAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI KERJA	KINERJA
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	67.56	18.45
	Std. Deviation	10.925	5.124
Most Extreme Differences	Absolute	.208	.135
	Positive	.208	.135
	Negative	-.141	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300	.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.460
a. Test distribution is Normal.			





Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * MOTIVASI KERJA	40	100.0%	0	0%	40	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	785.508	20	39.275	3.136	.009
		Linearity	540.072	1	540.072	43.116	.000
		Deviation from Linearity	245.435	19	12.918	1.031	.476
	Within Groups		225.467	18	12.526		
	Total		1010.974	38			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * MOTIVASI KERJA	.731	.534	.881	.777



Correlations

		MOTIVASI KERJA	KINERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
KINERJA	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	40

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





LAMPIRAN F

SURAT IZIN MENGAMBIL DATA

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 721 /FPSI/01.10/TV/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 11 April 2018

Yth, Manager Diklat PT. Pupuk Iskandar Muda
Jl. Medan-Banda Aceh Km. 14, Krueng Geukueh
Aceh Utara 24301
Di
Tempat

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

Nama : Cut Queentri Rahayu
NPM : 14 860 0275
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Pupuk Iskandar Muda Jl. Medan-Banda Aceh Km. 14, Krueng Geukueh Aceh Utara 24301 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.


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

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Hairil Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

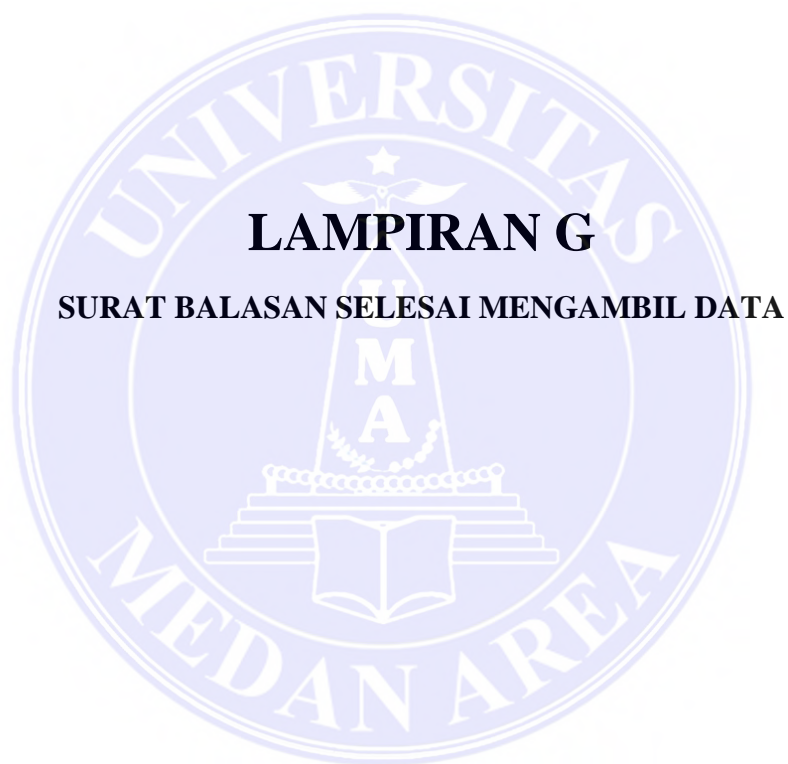
Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip










LAMPIRAN G

SURAT BALASAN SELESAI MENGAMBIL DATA

	SURAT INTERN		NOMOR : PIM-SKP-LP-001	
	Tanggal	03 Juli 2017		
	Revisi	00		

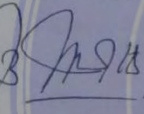
SURAT KETERANGAN
Nomor : 57 /DL 03 01/5130

Yang bertanda tangan dibawah ini Departemen Diklat PT Pupuk Iskandar Muda menerangkan bahwa :

Nama : Cut Queentri Rahayu
NPM : 14 860 0275
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Benar yang bersangkutan telah selesai Pengambilan Data di PT Pupuk Iskandar Muda terhitung mulai tanggal **13 s.d 21 April 2018**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT PUPUK ISKANDAR MUDA

Dedy Haryadi Hasan
Kordinator Dept. Diklat

CC : - File

