

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMANEN STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO
INDUSTRY DIVISI IV DI DESA UPANG JAYA
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh :

MUHAMMAD IMAM SETIAWAN

01011381621222

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMANEN STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO
INDUSTRY DIVISI IV DI DESA UPANG JAYA
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Imam Setiawan
NIM : 01011381621222
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Dosen Pembimbing

Tanggal Persetujuan

Ketua :



17 Juni 2020

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Tanggal Persetujuan

Anggota :



30 Juni 2020

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMANEN STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO
INDUSTRY DIVISI IV DI DESA UPANG JAYA
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Imam Setiawan

NIM : 01011381621222

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 6 Oktober 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 6 Oktober 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Anggota

Wita Farla W, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 0107509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Imam Setiawan
NIM : 01011381621222
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMANEN STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO
INDUSTRY DIVISI IV DI DESA UPANG JAYA
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN**

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 6 Oktober 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 6 Oktober 2020

Pembuat pernyataan



Muhammad Imam Setiawan
NIM. 01011381621222

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”(QS. **Al-Insyirah: 6-8**).

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya” (QS. **Ath-Thalaq: 2-3**).

“Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri” (**Benyamin Franklin**).

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Papa dan Mama ku Tercinta
- ❖ Saudara- saudaraku
- ❖ Teman-teman dan
Sahabat-sahabatku
- ❖ Para pendidik
- ❖ Rekan-rekan seperjuangan dan
Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV Di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan** ”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

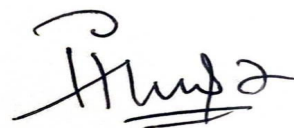
Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV Di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan. Data yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa arsip perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi manajemen perusahaan untuk terus melakukan evaluasi terhadap motivasi pemanennya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Disarankan bahwa manajemen harus memenuhi kebutuhan fisiologis seperti memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar pemanen dan standar upah yang diterapkan kemudian memenuhi kebutuhan sosial seperti memperlihatkan hubungan kerja antara pemanen dengan atasan maupun rekan kerja. Bagi

pemanen agar dapat terus meningkatkan kinerjanya dapat berupa meningkatkan kuantitas panen dan ketepatan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat terciptanya kinerja yang maksimal. Bagi penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian. Bagi penelitian selanjutnya perlu menyempurnakan lagi dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV ini.

Penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan dan keterbatasan, baik dalam aspek kualitas ataupun kuantitas materi yang disampaikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 6 Oktober 2020
Penulis,



Muhammad Imam Setiawan
NIM. 01011381621222

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah SWT karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan selalu diberikan oleh Allah SWT.
6. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan, mengoreksi serta memotivasi penulis selama menyelesaikan masa studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan selalu diberikan oleh Allah SWT.

7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M. Si selaku dosen penguji skripsi saya yang telah memberikan arahan, kritik dan saran.
8. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dari awal perkuliahan sampai akhir dalam mengambil keputusan akademik.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah ikhlas dalam mengajarkan dan memberikan ilmunya.
10. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.
11. Kedua Orang tua tercinta. Papa (Munedi) dan Mama (Eka Suwarni) yang selalu berkorban, mendoakan, menyayangi, membina, memberikan semangat dan selalu menjadi motivasi di dalam hidupku.
12. Kepada Saudaraku Adik perempuan (Aisyah Bunga Permata) dan Adik perempuan (Istiqomah Nur Aulyaa) yang selalu mendukung serta memberikan bantuan jika saya mengalami kesulitan.
13. Keluarga besar penulis. Terima kasih atas doa, semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
14. Kepada sahabat terbaikku “Pejuang Kampus (PK)” (Ahmad Fariz Pratama, Andika Setiawan, Alvarez Tanjung Rifai, Fathir Muhammad, Fengky Fernando, Gery Povidrie Owendo, M. Andri Ihsan Naim, M. Ilham Ramadhan, Herza Satrio, M. Fani Rahmansyah, M. Rizqi Fauzan, M. Rocky Renaldy, Rifky Ananda Putra Said, Rizki Akbar Virdaus, Rodo Azhari dan Yansen Tanudjaya) yang selalu memberikan motivasi serta menemani penulis dalam suka dan duka.
15. Terima kasih kepada Teman-teman satu bimbingan atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan pada saat awal bimbingan proposal sampai dengan ujian komprehensif.
16. Laila Tryda Okisaputri, S.E., yang telah membantu penulis selama perkuliahan sampai dengan ujian komprehensif, dan juga banyak sekali memberikan motivasi kepada penulis.

17. Ahmad Fariz, S.E., yang telah membantu penulis menyediakan fasilitas ujian komprehensif online selama masa pandemi covid 19 ini.
18. Eggy Marshel, selaku Ketua Angkatan Manajemen Kampus Palembang.
19. Terima kasih kepada teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen Angkatan 2016 Palembang yang telah mewarnai dunia perkuliahan penulis.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, 6 Oktober 2020
Penulis,



Muhammad Imam Setiawan
NIM. 01011381621222

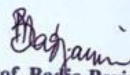
ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMANEN STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO INDUSTRY DIVISI IV DI DESA UPANG JAYA BANYUASIN, SUMATERA SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pemanen status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen buah kelapa sawit SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus), dengan demikian responden penelitian ini adalah sebanyak 38 orang seluruh karyawan pemanen buah kelapa sawit SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan disarankan memenuhi kebutuhan fisiologis seperti memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar dan standar upah yang diterapkan. Kemudian memperhatikan kebutuhan sosial seperti memperhatikan hubungan kerja antara pemanen dengan atasan maupun rekan kerja.

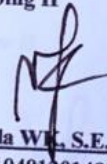
Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Pembimbing II



Wita Farla W.L. S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D

NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE EMPLOYEE
HARVESTER STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO
INDUSTRY DIVISION IV IN UPANG JAYA
BANYUASIN, SOUTH SUMATERA**

This study was meant to know and analyze how motivation might have been for employees harvester status SKUH of PT. Transpacific Agro Industry Division IV in the village of Upang Jaya Banyuasi, South Sumatera. The Population of this study is the total number of employees of the oil palm fruit harvester status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Division IV is thirty-eight employees. The sampling technique used non probability sampling with a saturated sampling (census), so the respondents is a total 38 all employees of palm oil harvester status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Division IV. This study used primary data obtained through questionnaires and simple linear regressions analysis methods as a data analysis technique. Studies indicate that motivation has a positive and significant influence for employee performance. It is recommended for companies to meet physiological needs such as caring for the met of basic needs and the standard of wages. Then look after social needs such as the work relationship between a harvester and a superior and a coworker.

Keywords: Motivation, Employee Performance

Advisor I

Advisor II

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Wita Faria WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Head Of Management Department



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197809011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Imam Setiawan

NIM : 01011381621222

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMANEN STATUS SKUH PT. TRANSPACIFIC AGRO
INDUSTRY DIVISI IV DI DESA UPANG JAYA
BANYUASIN, SUMATERA SELATAN**

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Imam Setiawan

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 25 Mei 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah



Alamat : Jalan RA Abusamah Lr. Keluarga I RT. 47 RW. 06 Kel.
Sukabangun Kec. Sukarami Lebong Siarang Palembang,
Sumatera Selatan

Email Address : muhammadimamsetiawan863@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 146 Palembang (2010)

Sekolah Menengah Pertama : MTs Negeri 1 Palembang (2013)

Sekolah Menengah Atas : SMA Bina Warga 1 Palembang (2016)

Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya (2020)

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF..... | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | viii |
| ABSTRAK..... | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | xiii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xiv |
| DAFTAR ISI..... | xv |
| DAFTAR TABEL..... | xix |
| DAFTAR GAMBAR | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xxii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN | 9 |
| 2.1.Landasan Teori..... | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1.Motivasi..... | 9 |
| 2.1.1.1. Pengertian Motivasi..... | 9 |
| 2.1.1.2. Teori Motivasi..... | 10 |
| 2.1.1.3. Tujuan Motivasi..... | 10 |
| 2.1.1.4. Membangun Motivasi..... | 11 |
| 2.1.1.5. Asas-Asas Motivasi..... | 12 |
| 2.1.1.6. Indikator Motivasi..... | 13 |
| 2.2.1.Kinerja..... | 14 |
| 2.2.1.1. Pengertian Kinerja..... | 14 |
| 2.2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 15 |
| 2.2.1.3. Indikator Kinerja..... | 15 |
| 2.2.1.4. Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 16 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| 2.3. Alur Pikir..... | 24 |
| 2.4. Hipotesis..... | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 25 |
| 3.1. Ruang Lingkup Penelitian..... | 25 |
| 3.2. Rancangan Penelitian..... | 25 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data..... | 25 |
| 3.3.1. Data Kualitatif..... | 26 |
| 3.3.2. Data Kuantitatif..... | 26 |
| 3.3.3. Sumber Data..... | 26 |
| 3.3.4. Teknik Pengumpulan Data..... | 27 |
| 3.4. Populasi dan Sampel..... | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4.1. Uji Instrumen Penelitian..... | 27 |
| 3.4.1.1. Uji Validitas Instrumen..... | 28 |
| 3.4.1.2. Uji Reliabilitas Instrume..... | 28 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel..... | 29 |
| 3.5.1. Definisi Operasional..... | 29 |
| 3.5.2. Pengukuran Data Variabel..... | 30 |
| 3.6 Teknik Analisis..... | 32 |
| 3.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 32 |
| 3.6.2. Analisis Koefisien Korelasi (r)..... | 32 |
| 3.6.3. Koefisien Determinasi (R)..... | 33 |
| 3.6.4. Uji Hipotesis..... | 33 |
| 3.6.5. Uji t..... | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 35 |
| 4.1.1. Deskripsi Profil Responden..... | 35 |
| 4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 35 |
| 4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 35 |
| 4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 36 |
| 4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 37 |
| 4.1.2. Uji Instrumen Penelitian..... | 37 |
| 4.1.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian..... | 37 |
| 4.1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 39 |
| 4.1.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian..... | 40 |
| 4.1.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi (X)..... | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 45 |
| 4.1.4. Hasil Teknik Analisis Data..... | 50 |
| 4.1.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 50 |
| 4.1.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)..... | 51 |
| 4.1.5. Hasil Uji Hipotesis..... | 53 |
| 4.1.5.1. Hasil Uji t..... | 53 |
| 4.2. Pembahasan | 54 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 57 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 57 |
| 5.2. Saran..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 59 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 63 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Data Hari Kerja dan Hasil Panen Tahun 2018 | 5 |
| Tabel 1.2 Data Hasil Panen Tahun 2016-2018 | 6 |
| Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Tahun 2018 | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 17 |
| Tabel 3.1 Pengukuran Data Variabel..... | 30 |
| Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 33 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 35 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 36 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 36 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 37 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)..... | 38 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 39 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian..... | 40 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap..... | 40 |
| Variabel Motivasi di PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV | |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap..... | 45 |
| Variabel Kinerja Karyawan di PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV | |
| Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana..... | 50 |
| Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) | 52 |
| Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) | 52 |
| dan Koefisien Determinasi (R^2) | |
| Tabel 4.13 Hasil Uji t | 54 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|----------------------------|----|
| Gambar 1.1 Alur Pikir..... | 24 |
|----------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---------------------------------------|----------------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 65 |
| Lampiran 2 Hasil Penelitian | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015:2).

Kemudian sumber daya manusia tersebut berkumpul dalam suatu lini yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2017:1).

Organisasi atau perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Supaya karyawan meningkatkan kinerjanya,

organisasi atau perusahaan harus memahami terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhan karyawan yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja secara optimal sesuai

harapan organisasi atau perusahaan. Menurut Danang (2012:191) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan dimotivasi agar semangat dan bergairah sehingga terdorong menuju tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hundiwinarsih 2012:215-228). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara 2010:9). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga mendapatkan pengakuan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow dalam (Yunarifah dan Kustiani 2012:145) bahwa motivasi akan timbul dan mempengaruhi kinerja apabila kebutuhan seseorang terpenuhi. Menurut Abraham Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan kebutuhan atau hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jauhari 2017:18) bahwa motivasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan memberikan motivasi yang baik maka realisasi produksi dapat tercapai sesuai dengan target produksi.

Penelitian ini mengambil objek pemanen buah kelapa sawit PT. Transpacific Agro Industry. PT. Transpacific Agro Industry didirikan dan diakuisisi oleh PT. Provident Agro Tbk pada November 2009. Kegiatan utama PT. Provident Agro adalah bidang perkebunan terutama perkebunan kelapa sawit yang memproduksi minyak mentah kelapa sawit (*CPO / Crude Palm Oil*), inti sawit, minyak inti sawit, dan produk turunan kelapa sawit lainnya. Karena merupakan anak perusahaan PT. Provident Agro Tbk maka ruang lingkup PT. Transpacific Agro Industry meliputi usaha-usaha dibidang perkebunan dan industri.

PT. Transpacific Agro Industry ini adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri yaitu perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit. Pada tahun 2014, PT. Transpacific Agro Industry membangun pabrik pengolahan hasil kelapa sawit dan selesai pada tahun 2015 dan diresmikan pada 15 Desember 2015. Sejak Desember 2015 sampai saat ini, PT. Transpacific Agro Industry telah memiliki pabrik pengolahan kelapa sawit sehingga menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO). Perusahaan ini tepatnya berada di Desa Upang Jaya Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Visi dan Misi PT. Transpacific Agro Industry sebagai berikut :

Visi :

Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan.

Misi :

1. Membangun tim yang profesional dan solid secara berkelanjutan
2. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja
3. Memberikan kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan beroperasi

PT. Transpacific Agro Industry memiliki sebanyak VII Divisi akan tetapi peneliti memfokuskan hanya kepada Divisi IV yang memiliki luas kebun kelapa sawit sebesar 704 hektar dan terdapat karyawan yang bekerja sesuai posisi, jabatan dan status karyawan masing-masing. Salah satu posisi karyawannya yaitu pemanen buah kelapa sawit. Pemanen buah kelapa sawit adalah orang yang mengambil atau memanen buah kelapa sawit dari kebun untuk kemudian di produksi menjadi minyak kelapa sawit. Diketahui bahwa PT. Transpacific Agro Industry di Divisi IV memiliki pemanen yang berstatus Syarat Kecakapan Umum Harian (SKUH) sebanyak 38 orang. Dengan upah rata-rata 25 hari kerja sebesar Rp.2.300.000,-. Apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang sebesar Rp.2.900.000,- didapat selisih sebanyak Rp.600.000,-. Hal ini berarti upah pemanen berada dibawah upah minimum provinsi.

PT. Transpacific Agro Industry telah merancang target pencapaian per divisi untuk periode-periode tertentu dan berikutnya. Target yang dibuat digunakan sebagai acuan kerja dan menilai kinerja karyawan selama merealisasikan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berikut adalah Tabel 1.1 Data Hari Kerja dan Hasil Panen Tahun 2018, Tabel 1.2 Data Hasil Panen Tahun 2016-2018, dan Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Tahun 2018.

Tabel 1.1 Data Hari Kerja dan Hasil Panen Tahun 2018

| No. | Bulan | HK | Hasil (JJG) |
|--------------|-----------|------------|------------------|
| 1. | Januari | 31 | 116.730 |
| 2. | Februari | 28 | 131.641 |
| 3. | Maret | 30 | 144.618 |
| 4. | April | 30 | 183.258 |
| 5. | Mei | 31 | 186.440 |
| 6. | Juni | 30 | 165.333 |
| 7. | Juli | 31 | 218.421 |
| 8. | Agustus | 31 | 171.445 |
| 9. | September | 30 | 220.216 |
| 10. | Oktober | 31 | 218.441 |
| 11. | November | 30 | 182.959 |
| 12. | Desember | 31 | 126.811 |
| Total | | 364 | 2.066.313 |

Keterangan : Janjang (JJG), Hari Kerja (HK)

Sumber : PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Hari Kerja dan Hasil Panen diketahui bahwa total panen selama tahun 2018 sebanyak 2.066.313 janjang dengan total hari kerja selama 364 hari. Hari kerja yang dimaksud adalah pemanen bekerja aktif dan menerima upah 25 hari kerja sedangkan sisa hari nya digunakan sebagai hari libur bagi pemanen. Saat hari libur, beberapa pemanen masih ada yang diminta oleh mandor panen perusahaan untuk tetap bekerja. Karena dengan luasnya kebun kelapa sawit yang dimiliki yaitu sebesar 704 hektare menjadikan adanya

perbedaan masa panen buah sawit tersebut. Untuk menghindari penumpakan pekerjaan, perusahaan meminta pemanen bekerja tambahan di hari liburnya. Pemanen yang bekerja di hari libur dijanjikan akan mendapatkan penghasilan tambahan saat menerima slip gaji bulanan.

Tabel 1.2 Data Hasil Panen Tahun 2016-2018

| Tahun | Hasil (JJG) |
|--------------|--------------------|
| 2016 | 2.765.890 |
| 2017 | 2.274.560 |
| 2018 | 2.066.313 |

Keterangan : Janjang (JJG)

Sumber : PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV

Pada Tabel 1.2 Data Hasil Panen Tahun 2016-2018 diketahui bahwa hasil panen mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Dari data tersebut dapat dikatakan pula bahwa para pemanen cenderung memiliki tingkat motivasi yang rendah dan belum efektif dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil panen yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, Dan Persentase Pencapaian Tahun 2018

| No. | Bulan | Target (Kg) | Realisasi (Kg) | Pencapaian (%) |
|--------------|--------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. | Januari | 1.244.150 | 961.130 | 77 |
| 2. | Februari | 1.035.407 | 1.030.490 | 99 |
| 3. | Maret | 1.131.144 | 1.166.290 | 103 |
| 4. | April | 1.418.139 | 1.468.070 | 103 |
| 5. | Mei | 1.117.960 | 1.117.060 | 99 |
| 6. | Juni | 1.301.560 | 1.274.480 | 97 |
| 7. | Juli | 1.282.420 | 2.775.350 | 216 |
| 8. | Agustus | 2.009.762 | 1.957.680 | 97 |
| 9. | September | 1.971.481 | 2.140.850 | 108 |
| 10. | Oktober | 1.722.653 | 1.502.780 | 87 |
| 11. | November | 1.703.513 | 1.270.410 | 74 |
| 12. | Desember | 1.618.356 | 1.151.130 | 71 |
| TOTAL | | 17.556.545 | 17.815.720 | |

Sumber : PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV

Pada Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Tahun 2018 diketahui bahwa pada bulan Maret, April, Juli, dan September merupakan persentase pencapaian yang melebihi dari target pencapaian. Di bulan Juli merupakan pencapaian yang tertinggi yaitu sebesar 216%. Sedangkan pada bulan Januari, November, Desember merupakan persentase pencapaian yang kurang dari target pencapaian. Di bulan Desember merupakan pencapaian yang terendah yaitu sebesar 71%. Dilihat lebih lanjut bahwa terjadi penurunan pencapaian dari bulan Oktober (87%) sampai bulan Desember (71%).

Jika dilihat dari latar belakang diatas, data dan tabel-tabel tersebut saling berkaitan, yaitu ketika upah pemanen dibawah Upah Minimum Provinsi akan mengalami penurunan hasil panen sehingga mempengaruhi pencapaian target produksi yang telah ditetapkan PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pemanen. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian tentang motivasi di PT. Transpacific Agro Industry dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah bagaimana pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan pemanen status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pemanen status SKUH PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi untuk peneliti berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT. Transpacific Agro Industry Divisi IV di Desa Upang Jaya Banyuasin, Sumatera Selatan dalam menyelesaikan masalah motivasi terhadap kinerja karyawan pemanen agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, hal 108-109.
- Agusta, dan Sutanto (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No 3 2013
- Al Mubin, dan Ferida (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kebun Kelapa Sawit Studi Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation And Industry Pinggir Bengkalis. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, Vol. 3, No 1 Februari 2016, hal 1-15
- Andayani, dan Makian (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No 1 Juli 2016, hal 41-46
- Arifin., Hamid., & Hakam (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No 2 Maret 2014, hal 1-8
- Aruan (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No 2 Maret 2013, hal 565-574
- Ayu (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No 2 September 2008, hal 124-135
- Fahmi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, hal 1.
- Farida (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset*

Manajemen, Vol. 8, No 4 April 2019, hal 1-15

Gardjito., Al Musadieq., & Nurtjahjono (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Admininstrasi Bisnis*, Vol. 13, No 1 Agustus 2014, hal 1-8

Ghozali (2012). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 19 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal 97.

Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal 378.

Gomes (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Andi Offset, hal 136.

Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara, hal 221.

Heruwanto., Septian., & Nurpatricia (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 15, No 2 Desember 2018, hal 171

Jauhari (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung*, hal 18.

Jauhari, Tontowi., 2017, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Tatarapan Penataran*, Vol. 2, No 1 2017, hal 18-29

Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, hal 67.

Mathis dan Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, hal 378.

Murty dan Hundiwinarsih (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), hal 215-228.

- Negara., Al Musadieg., & Susilo (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero APD Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11, No 1 Juni 2014, hal 1-9
- Nurchayani., dan Adnyani (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No 1 2016, hal 500-532
- Permansari (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, Vol. 2, No 2 November 2013, hal 1-9
- Pradana., Swasto., & Utami (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No 2 Januari 2014, hal 1-9
- Purnomo, *et al.* (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28–35.
- Putra., Hasanuddin., & Wirastuti (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 10, No 2 Juni 2018
- Robbins dan Judge (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat, hal 170.
- Rozalia., Utami., & Ruhana (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No 2 September 2015, hal 1-8
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, hal 137.

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, hal 13-35.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, hal 8-80.
- Sunyoto (2012). *Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, hal 11-191.
- Susanty dan Baskoro (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APD Semarang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 7, No 2 Mei 2017, hal 77-84
- Tania dan Susanto (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Jurnal* , Vol, 1, No 3 2013
- Torang (2013). *Organisasi dan manajemen*. Alfabeta, hal 74.
- Umar (2003). *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, hal 56.
- Wibowo (2014). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, hal 324.
- Wijaya (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No 2 2015, hal 37-45
- Wijaya dan Andreani (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No 2 2015, hal 37-45
- Wirawan (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, hal 2.
- Yunarifah dan Kustiani (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*. *Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164.

