

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SELATAN AGRO MAKMUR LESTARI
(KEBUN BUKIT BATU)**



Skripsi Oleh :

LAILA TRYDA OKISAPUTRI

01011381621255

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SELATAN AGRO MAKMUR LESTARI
(KEBUN BUKIT BATU)**

Disusun oleh :

Nama : Laila Tryda Okisaputri

NIM : 01011381621255

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal :

06 AGUSTUS 2019



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota

Tanggal :

05 AGUSTUS 2019



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)

Disusun Oleh:

Nama : Laila Tryda Okisaputri

NIM : 01011381621255

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 30 Agustus 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 30 Agustus 2019

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Drs. H. Supardi A Bakri M.P.A
NIP. 195210031976021001

Penguji,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199903200

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Laila Tryda Okisaputri

NIM : 01011381621255

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. SELATAN AGRO MAKMUR LESTARI (KEBUN BUKIT BATU)

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Anggota : Drs. H. Supardi A Bakri M.P.A

Tanggal Ujian : 30 Agustus 2019

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 sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, 30 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Laila Tryda Okisaputri

NIM. 01011381621255

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelas Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) yang terdiri dari lima bab. Data utama yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer yang diperoleh melalui kerjasama antara penulis dengan PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) dengan cara membagikan kuisisioner.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontributif positif bagi upaya peningkatan mutu motivasi kerja maupun kualitas kinerja karyawan di perusahaan lainnya dan referensi bagi akademisi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, 20 Agustus 2019

Penulis,



Laila Tryda Okisaputri

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang.....	3
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Tujuan Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Teori Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.4 Asas-Asas Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.5 Indikator Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.6 Metode Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3 Indikator Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Jenis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Data Kualitatif.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Data Kuantitatif	Error! Bookmark not defined.
3.4 Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Data Primer	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Data Sekunder	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
3.6 Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.8 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Koefisien Determinasi (R²).....	Error! Bookmark not defined.
3.8.4 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.8.4.1 Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
3.9 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.9.1 Definisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
3.9.2 Pengukuran Data Variabel	Error! Bookmark not defined.
BAB 4 PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Sejarah PT. Selatan Agro Makmur Lestari	Error! Bookmark not defined.
4.1.2. Visi dan Misi PT. Selatan Agro Makmur Lestari	Error! Bookmark not defined.
4.1.3. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.2. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat ini.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi (X)	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.2. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²). Error!	Bookmark not defined.
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.1. Hasil Uji t	Error! Bookmark not defined.
4.2.6. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari.....4 (Kebun Bukit Batu)	
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur.....6 Lestari (Kebun Bukit Batu)	
Tabel 1.3 Data Target, Realisasi dan Persentase Pencapaian Target Produksi8 Pada Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)	
Tabel 1.4 Data Upah Karyawan Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur Lestari....10 (Kebun Bukit Batu)	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....25	
Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan Harian Tetap (KHT), Karyawan Harian.....29 Lepas (KHL), dan Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)	
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (R).....35	
Tabel 3.3 Pengukuran Data Variabel.....37	
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....44	
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....45	
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....45	
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....46	
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini.....47	
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....48	
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....49	
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....50	

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	50
Motivasi di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)	
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap.....	54
Variabel Kinerja (Y)	
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	58
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	60
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan	60
Koefisien Determinasi (R²)	
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43

ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SELATAN AGRO MAKMUR (KEBUN BUKIT BATU)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan tidak tetap PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) yaitu Karyawan Harian Tetap (KHT), Karyawan Harian Lepas (KHL) dan Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 56 orang seluruh karyawan tidak tetap di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT
**EFFECT OF JOB MOTIVATION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN
THE PT. SELATAN AGRO MAKMUR LESTARI (KEBUN BUKIT BATU)**

This study was meant to know and analyze how much work motivation might have been for employees' performance in the PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu). The Population of this study is total number of disgruntled employees PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) of the daily staff (KHT), freelance employee (KHL), and specific time contract workers (PKWT) fifty-six employees. This sampling technique uses saturated sampling (census), so the sample is a total of 56 people from all disgruntled employees in the PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu). This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. Studies indicate that there us a positive and significant influence between job motivation for employee performance.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

We have agreed to be placed on the abstract sheet.

Chairman,

Member,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

*Acknowledge by,
Head of Management Department*



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan berbagai macam faktor produksi yang dimilikinya yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan faktor-faktor produksi tersebut agar dapat menjalankan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti lagi perkembangan organisasi.

Dalam suatu perusahaan potensi sumber daya manusia adalah salah satu aset dan memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan perusahaan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan faktor-faktor produksi lainnya. Tujuan suatu perusahaan hanya dapat tercapai jika para karyawan bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya serta

berkeinginan untuk mencapai kerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat mencapai target perusahaan dan membantu untuk memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun atau memburuk maka akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih maksimal dan berprestasi dalam pencapaian kinerja. Maka dari itu perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Supaya karyawan meningkatkan kinerjanya, perusahaan harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu motivasi apa yang mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal. Pada dasarnya keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik fisik maupun rohani adalah penggerak atau pendorong seseorang untuk bekerja keras yang biasanya disebut motivasi. Agar tujuan perusahaan bisa terwujud secara optimal maka pihak perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja pegawai serta mutu pelayanan terhadap pelanggan dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan (Sedarmayanti, 2017).

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Sedangkan faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Dalam seringkali timbul permasalahan pencapaian tujuan perusahaan, salah satu permasalahannya yaitu kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang cenderung menurun pada beberapa target yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari kurang bertanggung jawabnya karyawan pada pekerjaannya, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, membuat laporan kerja tidak tepat waktu dan tidak mencapai target perusahaan

Penelitian ini mengambil objek di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) yang terletak di wilayah kecamatan Air Sugihan kabupaten Ogan Komering Ilir. Perusahaan ini sebagai perusahaan perkebunan sawit di Sumatera Selatan.

Berikut adalah jumlah karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) :

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan
PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)**

URAIAN / JABATAN	STATUS	JUMLAH KARYAWAN
KANTOR		
1. Krani Pembukuan / Kasir	KHT	1
2. Krani Data / Produksi	KHL	1
3. Krani Divisi	KHT	3
4. Security	KHL	3
5. Petugas Keamanan (PK)	PKWT	2
6. Krani Gudang	KHL	1
7. Petugas Gudang	KHL	1
8. Petugas Masjid	PKWT	1
9. Mandor Civil	KHL	1
Sub Total		14
LAPANGAN		
1. Mandor 1	KHT	2
2. Mandor Panen	KHT	4
3. Krani Panen	KHL	6
4. Mandor Perawatan	KHL	6
Sub Total		18
TRAKSI		
1. Mandor Traksi	KHL	1
2. Krani Traksi	KHL	1
3. Pembantu Mekanik	KHL	1
4. Operator Genset	KHL	2
5. Operator Excavator	KHT	2
6. Operator Greder	KHL	1
7. Operator Vibro	KHL	1
8. Helper Excavator	KHL	2
9. Helper Greder	KHL	1
10. Sopir	KHL	12
Sub Total		24
Grand Total Tenaga		56

Sumber : PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) memiliki total tenaga kerja sebanyak 56 orang yang terbagi menjadi 3 bagian, yaitu :

1. Bagian kantor dengan status KHT/KHL/PKWT berjumlah 14 orang
2. Bagian lapangan dengan status KHT/KHL berjumlah 18 orang
3. Bagian traksi dengan status KHT/KHL berjumlah 24

PT. Selatan Agro Makmur Lestari merupakan perusahaan dalam bidang perkebunan kelapa sawit dimana peranan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja sangatlah penting. Dengan kuantitas karyawan yang banyak, oleh karena itu perusahaan mencoba untuk selalu menerapkan budaya kerja yang baik, dan kedisiplinan yang di tegakkan. Agar hal ini dapat terwujud maka motivasi antar individu seperti atasan-bawahan atau sesama karyawan harus terjalin dan dilakukan dengan baik. Kadang kala yang menjadi hambatan dalam perusahaan adalah hari masuk kerja terhadap hari kerja efektif belum seimbang atau setara.

Sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan disebabkan motivasi karyawan yang kurang maksimal dalam mengerjakan tugas. Di satu sisi ada beberapa karyawan yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai overtime (melebihi dari hari kerja efektif) tapi di sisi lain terdapat karyawan yang tidak melebihi hari kerja efektif, sehingga pekerjaan karyawan tidak menghasilkan produksi atau target yang diharapkan.

Dari pengamatan peneliti terkait motivasi pada perusahaan PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) di jumpai keadaan-keadaan sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja kurang dari hari kerja efektif (karyawan yang tidak disiplin)

2. Ketidaksesuaian harapan kerja
3. Keinginan yang terlalu tinggi
4. Adanya rasa bosan dan kelelahan yang dirasakan karyawan
5. Keinginan akan penghargaan atas prestasi

Adanya data dari PT. Selatan Agro Makmur Lestari yang memperlihatkan beberapa karyawan bekerja kurang dari hari kerja efektif, terdapat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018
PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total			Persentase Kehadiran (%)
				HK Efektif	HK Kerja	HK Absen	
1	Januari	56	26	1,456	1,472		101
2	Februari	56	23	1,288	1,150	138	92
3	Maret	56	25	1,400	1,532		107
4	April	56	24	1,344	1,521		110
5	Mei	56	24	1,344	1,431		105
6	Juni	56	19	1,064	1,003	61	96
7	Juli	56	26	1,456	1,457		100
8	Agustus	56	25	1,400	1,250	150	92
9	September	56	24	1,344	1,338		100
10	Oktober	56	27	1,512	1,714		110
11	November	56	26	1,456	1,402	54	97
12	Desember	56	25	1,400	1,407		100
Total			294	16,464	16,677		

Sumber : PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.2 Absensi Karyawan Pada Tahun 2018, dapat dilihat bahwa pada bulan April dan bulan Oktober persentase kehadiran tertinggi di tahun 2018 yaitu 110% dimana pada bulan April dan bulan Oktober banyak karyawan yang kerja melebihi hari kerja efektif yang berarti pada hari libur tetap kerja jadi tetap dihitung hari kerja sehingga persentase kehadiran melampaui 100%. Sedangkan di bulan Februari dan Agustus persentase kehadiran menurun yaitu 92% dengan hari kerja absen pada bulan Februari sebesar 138 hari disebabkan oleh rendahnya kehadiran karyawan yang bekerja dan pada bulan Agustus hari kerja absen sebesar 190 hari disebabkan oleh banyak yang mengikuti kegiatan memperingati HUT RI, Kemudian pada bulan Juni mengalami penurunan dalam persentase kehadiran yaitu 96% dengan hari kerja absen sebesar 61 hari disebabkan karena pada bulan Juni tersebut terdapat hari raya Idul Fitri yang dimana banyaknya karyawan yang mengambil cuti tahunan maupun terdapat hari libur. Selanjutnya pada bulan November mengalami penurunan persentase kehadiran 97% dengan hari kerja absen sebesar 54 hari.

Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) merancang target untuk tahun depan dibuat pada 3 bulan sebelum pergantian tahun seperti bulan September atau Oktober. Target yang dibuat digunakan sebagai acuan kerja dan menilai kinerja karyawan selama merealisasikan target yang ingin dicapai oleh perusahaan, dan perusahaan menginginkan pencapaian yang dihasilkan oleh tenaga kerjanya mencapai 100% maupun lebih dari 100%.

Tabel 1.3 Data Target , Realisasi dan Persentase Pencapaian Target Produksi Pada Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)

Bulan	Target (Kg)		Realisasi (Kg)		% Pencapaian	
	B.I	S/D B.I	B.I	S/D B.I	B.I	S/D B.I
Januari	1,723,622	1,723,622	1,893,170	1,893,170	109.84	109.84
Februari	2,261,463	3,985,085	2,205,510	4,098,680	97.53	102.85
Maret	2,121,546	6,106,631	2,419,200	6,517,880	114.03	106.73
April	2,673,853	8,780,484	3,663,840	10,181,720	137.02	115.96
Mei	2,776,872	11,557,356	3,469,560	13,651,280	124.94	118.12
Juni	2,570,395	14,127,751	2,474,250	16,125,530	96.26	114.14
Juli	4,915,000	19,042,751	4,942,200	21,067,730	100.55	110.63
Agustus	4,005,000	23,047,751	3,715,330	24,783,060	92.77	107.53
September	2,654,000	25,701,751	3,076,010	27,859,070	115.90	108.39
Oktober	1,854,000	27,555,751	2,948,440	30,807,510	159.03	111.80
November	2,734,000	30,289,751	2,845,740	33,653,250	104.09	111.10
Desember	3,611,000	33,900,751	2,744,900	36,398,150	107.37	107.37
Total	33,900,751		36,398,150			

Sumber : PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) 2019

Pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat data target, realisasi, dan persentase pencapaian target produksi pada tahun 2018 di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu). Target produksi setahun sebanyak 33,900,751 Kg, sedangkan realisasi setahun sebanyak 36,398,150 Kg sehingga pencapaian produksinya sebesar 107.37%. Pada bulan Februari pencapaian target tidak mencapai 100% dan mengalami penurunan dari bulan Januari sebesar 12.31% dengan target sebesar 2,261,463 Kg yang lebih besar daripada bulan Januari, dan realisasi yang dihasilkan yaitu 2,205,510 Kg lebih rendah dari target yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian pada bulan Juni pencapaian target juga tidak mencapai 100% dan mengalami penurunan dari bulan Mei sebesar 28.68%

dengan target sebesar 2,570,395 Kg realisasi yang dihasilkan lebih rendah dari target yaitu sebesar 2,474,250 Kg. Selanjutnya pada bulan Agustus pencapaian target juga tidak mencapai 100% dan mengalami penurunan dari bulan Juli yaitu 7.78% dengan target 4,005,000 Kg realisasi yang dihasilkan yaitu sebesar 3,715,330 Kg lebih rendah dari target yang dibuat.

Walaupun hanya terdapat 3 bulan yang tidak mencapai 100% tetapi terdapat beberapa bulan yang mengalami penurunan meski sudah mencapai 100% seperti bulan Mei mengalami penurunan sebesar 12.08% dari 137.02% menjadi 124.94%. Pada bulan November mengalami penurunan sebesar 54.94% dari 159.03% menjadi 104.09%.

Jika dilihat dari Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) dan Tabel 1.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Target Produksi Pada Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu). Kedua tabel tersebut saling berkaitan, disaat tingkat kehadiran karyawan rendah memungkinkan menyebabkan pencapaian target produksi pun mengalami penurunan dan memungkinkan tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 1.4 Data Upah Karyawan Tahun 2018
PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)**

URAIAN/JABATAN	UPAH
1. Karyawan Harian Tetap (KHT)	
- Upah	Rp. 2.595.995
- Premi Kehadiran	Rp. 87.500
- Potongan Jamsostek	(Rp. 77.880)
- Potongan BPJS	(Rp. 25.960)
TOTAL	Rp. 2.579.655
2. Karyawan Harian Lepas (KHL)	
- Upah	Rp. 103.840 / Hari
3. Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)	
- Upah	Rp. 1.900.000 / Bulan

Sumber : PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)2019

Berdasarkan Tabel 1.4 Data Upah Karyawan Tahun 2018 PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) terdapat 3 bagian dalam pembagian upah karyawan, yaitu:

1. Karyawan Harian Tetap (KHT) dimana upah yang didapat dari upah hasil kerja, premi kehadiran, potongan jamsostek, potongan BPJS, tetapi pada Karyawan Harian Tetap (KHT) jika kerjanya melebihi 25 HK (Hari Kerja) akan dibayar tersendiri di luar Rp. 2.595.995/Bulan lebihnya berapa hari dikalikan upah harian Rp. 103.840.
2. Karyawan Harian Lepas (KHL) dimana upah yang didapat dari berapa hari kerja dikalikan dengan upah Rp. 103.840/Hari.
3. Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dimana upah yang didapat sebesar Rp. 1.900.000/Bulan.

Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) juga terdapat dukungan pengamanan keselamatan karena terdapat 5 security dan 5 petugas keamanan (PK), dimana menjaga seluruh lokasi di PT. Selatan Agro Makmur

Lestari baik di kebun, mess, dan gudang. Selain itu terdapat jaminan untuk karyawan yaitu BPJS dan Jamsostek

Dalam hubungan sosial, baik hubungan antar karyawan dan dukungan sesama karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) terjalin dengan baik karena lokasi perusahaan tersebut berada di daerah transmigrasi orang jawa, sehingga banyak karyawan yang sebagian besar berasal dari orang jawa walaupun terdapat juga karyawan yang bukan berasal dari orang jawa.

Tetapi dalam hal penghargaan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) masih sangat rendah dalam hal pemberian penghargaan promosi kepada karyawan dan pada penghargaan atas kemampuan dan keahlian seperti bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan walaupun target yang diinginkan perusahaan sudah tercapai. Beberapa karyawan merasa upah , rasa aman dan sosial yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhannya, namun mereka menyadari tidak hanya itu saja, tetapi mereka mengharapkan penghargaan, pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang mereka capai.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) kurang baik. Ini disebabkan kurangnya motivasi kerja pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan serta keinginan karyawan dengan memberikan motivasi yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai motivasi di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan adalah : “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : “Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu)

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan PT. Selatan Agro Makmur Lestari (Kebun Bukit Batu) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan suatu tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri). *Jurnal Manajemen*.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mubin, A., & Ferida, L. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis). *Jurnal Online Mahasiswa, Vol.3*(1), 1–15.
- Ni'mah, U., Yulianeu, & Hashiolan, L. B. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem Kota Semarang). *Jurnal Manajemen*.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Muara Enim. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, Vol.3 No.6*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (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.

Rakasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharto, & Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Journal Riset Bisnis Indonesia*, Vol. 1 No., 13–30.

Yulius, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai Variabel Intervening di Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1.

