

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA**

**CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN**

**KABUPATEN OGAN ILIR**



**Skripsi Oleh:**

**SUTRISNO**

**01081001040**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2012**



S  
658.314 07

Sut  
P

23634/24185

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

2012

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA**

**CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN**

**KABUPATEN OGAN ILIR**



**Skripsi Oleh;**

**SUTRISNO**

**01081001040**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA**

**CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN**

**KABUPATEN OGAN ILIR**

**Disusun Oleh:**

**Nama : SUTRISNO**  
**NIM : 01081001040**  
**Fakultas : EKONOMI**  
**Jurusan : MANAJEMEN**  
**Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif**

**Tanggal Persetujuan**

**Tanggal: 28 September 2012**

**Dosen Pembimbing**

**Ketua**



**Drs.H.Supardi A Bakri, MPA**

**NIP 195105121978031002**

**Anggota**



**Tanggal: 28 September 2012**

**Drs.H. Adlyn Kamaruddin**

**NIP 194905051979031005**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA**

**CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN**

**KABUPATEN OGAN ILIR**

Disusun Oleh;

Nama : SUTRISNO  
NIM : 01081001040  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN  
Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 17 Oktober 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya, 17 Oktober 2012

Ketua



Drs. Supardi A Bakri, MPA  
NIP 195105121978031002

Anggota



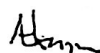
Drs. H. Adlyn Kamaruddin  
NIP 194905051979031005

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si  
NIP 195210031976021007

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, M.E  
NIP 196706241994021002



## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : SUTRISNO

NIM : 01081001040

Jurusan : Manajemen

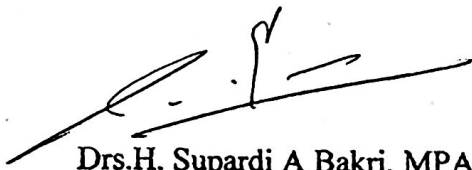
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Bidang Pengolahan Kabupaten Ogan Ilir.

Telah Kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan Kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Oktober 2012

Pembimbing Skripsi


Ketua,



Drs.H. Supardi A Bakri, MPA

NIP 195105121978031002

Anggota,



Drs.H. Adlyn Kamaruddin

NIP 194905051979031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Disusun Oleh:

Nama : SUTRISNO  
NIM : 01081001040  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN

Bidang Kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul; PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN KABUPATEN OGAN ILIR.

Pembimbing;

Ketua : Drs.H. Supardi A Bakri, MPA  
Anggota : Drs.H. Adlyn Kamaruddin  
Tanggal Ujian : Oktober 2012

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 kesarjanaaan.

Inderalaya, Oktober 2012  
Pembuat Pernyataan,



SUTRISNO  
NIM: 01081001040



## *MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

Dari Abu Hurairah r.a. berkata: Rasulullah saw bersabda, "Bukanlah kekayaan itu karena banyaknya harta benda tetapi kekayaan yang sebenarnya adalah kekayaan Hati." (Bukhari - Muslim)

Dari Abdullah bin Mas'ud bahwa Rasulullah saw bersabda, "Tidak akan masuk surga orang yang dihatinya ada setitik kesombongan."

(Muslim)

*Kupersembahkan Untuk:*

*ALLAH SWT & RASULULLAH SAW*

*Ayah dan Ibu Tercinta*

*Adik-adikku Tersayang*

*Saudara-Saudara Terhebat*

*Almamater*

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmatnya dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN KABUPATEN OGAN ILIR**” dengan baik. Skripsi ini dibagi menjadi Lima bab, yaitu Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Teori, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Analisis Dan Pembahasan dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Bidang Pengolahan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Bidang Pengolahan yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, Oleh karena itu perusahaan harus sebisa mungkin untuk menjaga motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja keryawan.

Penulis menyadari bahwa selama proses penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi informasi kepada perusahaan dan bahan masukan akademis bagi penelitian Sumber Daya Manusia.

Inderalaya, Oktober 2012.

SUTRISNO



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama ALLAH yang Maha pengasih dan Maha penyayang, yang telah mencurahkan Rahmat dan Hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN KABUPATEN OGAN ILIR**, Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materiil. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. ALLAH SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya tiada henti.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. H. Syamsurijal, AK, Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welli Nailis, SE, MM. Sekretaris Jurusan Manajemen.
6. Drs. H. Supardi A Bakri, MPA, Pembimbing I Skripsi.
7. Drs.H. Adlyn Kamaruddin, Pembimbing II Skripsi.
8. Drs. A Gani Harun, SU. Pembimbing Akademik
9. Semua Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai yang telah memberikan bantuan dan Ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ayah dan Ibu Tercinta, Suparni dan Kasiah. Terimakasih atas kasih sayang dan dukungan baik moril dan materiil, semoga ALLAH SWT membalasnya berlipat ganda serta Ilmu yang ku dapat bermanfaat bagi banyak orang.
11. Adik-adikku Tersayang, Suratno, Triani Maharani, Doni Irawan. Terima kasih atas dukunganmu.

12. Saudara-saudaraku, Terimakasih atas Dukungan dan Pesanmu “agar terus menjalankan sholat walau dalam keadaan susah”.
13. Keponakanku, Agus, Hartono, Tri, Ari, Tika, Indra, Davi, Davin, Tommi, Tegar, Adi dan Ahmad. Semoga cita-citamu tercapai.
14. Sahabatku, Yanto, Arif (ST), Bajuri (SPd), Andi (SPd), Waluyo, Matkheroni, Winda, Leni, Aku akan terus menerima kritik dan saranmu.
15. Teman Kuliah Se FE Seperjuangan Khususnya, Joko, Arwin, Taufik, Ari, Afrizal, Agung, Nuari, Surya, Yudi, Hanan, Septi (SE) , Ali (SE), Wahyu (SE), Indra (SE), Eko, Okky, Wisnu, Pongkuh, Terima kasih atas kesetiaan kalian.
16. Mbak Ninil dan Kak Hendri, yang telah direpotkan dan memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi.
17. Seluruh Pihak Perusahaan Khususnya, Pak Purwanto, Pak Bambang, Pak Oos, Pak Wieke, Pak Didik, Pak Dahlan dan Buk Rusmala Dewi, Terima kasih atas semua bantuan yang telah di berikan.

Penulis

SUTRISNO



## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero) UNIT USAHA CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh:  
SUTRISNO

*Motivasi* kerja karyawan sangat mempengaruhi *kinerja* karyawan, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Kinerja merupakan salah satu faktor untuk mengevaluasi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya apakah tujuan tersebut dapat tercapai secara *efektif* dan *efisien* atau tidak.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis, Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Bidang Pengolahan dimana jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 55 responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Bidang Pengolahan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Secara keseluruhan, pengaruh motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti sebesar 71,4%. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian koefisien Determinasi dimana hasilnya sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

*Kata kunci* : *motivasi*, *kinerja*, *efektif* dan *efisien*.

## ABSTRACT

### EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT NUSANTARA PLANTATION VII (Limited) CINTA MANIS BUSINESS UNIT IN THE PROCESSING DISTRICT Ogan Ilir

By:

Sutrisno; Drs. Supardi A Bakri, MPA and Drs. H. Adlyn Kamaruddin

Greatly affect *motivation* employee *performance*, higher motivation, the higher the employee's performance and vice versa. Performance is one of the factors to evaluate the company's goals predetermined whether these goals can be achieved *effectively* and *efficiently* or not.

The research was carried out at PT. Nusantara Plantation VII (Limited) cinta manis Business Unit, aim of this study was to determine how much influence the work motivation on performance. The samples used were employees of employees of PT Nusantara Plantation VII (Limited) cinta manis Business Unit Field Processing in which the number of samples in this study were 55 respondents to the census method. The analysis used include validity, reliability test, and linear regression analysis.

Results of research conducted at PT Nusantara Plantation VII (Limited) cinta manis Business Unit Field Processing study concluded the following: work motivation has positive and significant impact on the performance and the whole, the influence of work motivation have a strong enough relationship where the performance of the employees affected by the factors examined at 71.4%. It can be seen from the results of studies in which the results of determination coefficient of 71.4% while the remaining 28.6% is influenced by other factors that are not in care.

Keywords: *motivation, performance. effective and efficient.*

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : SUTRISNO

Jenis Kelamin : LAKI-LAKI

Tempat/Tanggal Lahir : OKU TIMUR, 31 DESEMBER 1988

Agama : ISLAM

Status :

Alamat Rumah (Orang Tua) : Cahya Negeri RT 04/RW 02 Kecamatan Semendawai Suku III, OKU Timur.

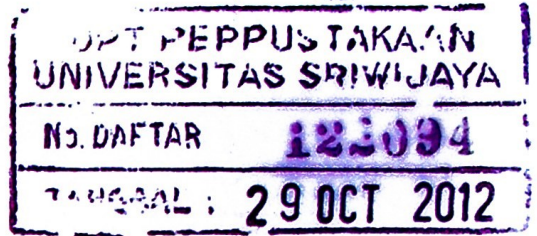
Alamat Email : sutris\_nol@yahoo.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDN Bangun Rejo

SLTP : SMPN 1 Semendawai Suku III

SMU : SMAN 1 Semendawai Suku III



## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	ix
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) ... ..	x
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS) ... ..	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II    KAJIAN TEORI .....	12
2.1    Motivasi .....	12
2.1.1. Pengertian Motivasi .....	12
2.1.2. Teori Motivasi .....	14
2.1.3. Tujuan Motivasi .....	20
2.1.4. Azas-azas Motivasi .....	20
2.1.5. Model-model Motivasi .....	22
2.1.6. Metode Motivasi .....	22
2.1.7. Jenis-jenis Motivasi .....	24
2.1.8. Proses Motivasi .....	24
2.2    Kinerja Karyawan .....	27
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	27
2.2.2 .Tujuan Penilaian atau Evaluasi Kinerja.....	28
2.2.3. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja .....	29
2.2.4. Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja .....	30
2.2.5. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja .....	31
2.2.6. Proses Penilaian Kinerja .....	32
2.2.7. Unsur-unsur penilaian dalam kinerja .....	32
2.3. Penelitian Terdahulu .....	35
2.4. Kerangka Konseptual .....	38
2.5. Hipotesis .....	38

BAB III	METODE PENELITIAN .....	39
	3.1. Lokasi Penelitian .....	39
	3.2. Rancangan Penelitian .....	39
	3.3. Populasi dan Sampel .....	39
	3.4. Sumber Data .....	43
	3.5. Metode Pengumpulan Data .....	43
	3.6. Defenisi Operasional Variabel .....	45
	3.7. Teknik Analisis Data .....	49
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	51
	4.1. Analisis Kuantitatif Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	51
	4.1.2. Profil Responden .....	51
	4.1.2.1. Jenis kelamin Responden .....	52
	4.1.2.2. Pendidikan Responden .....	52
	4.1.2.3. Usia Responden .....	53
	4.1.3. Pengujian Kuesioner .....	53
	4.1.3.1. Uji Validitas .....	54
	4.1.3.2. Uji Reliabilitas .....	56
	4.1.4. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden .....	57
	4.1.4.1. Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X)....	57
	4.1.4.2. Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y) .....	76
	4.1.5. Kesimpulan Analisis Frekuensi .....	83
	4.1.6. Analisis Regresi Sederhana .....	83
	4.1.7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	87
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	88
	5.1. Kesimpulan .....	88
	5.2. Saran .....	88
DAFTAR PUSTAKA .....		90
LAMPIRAN .....		L-1



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis (PER Maret 2012).....	6
Tabel 1.2 Rekapitulasi gaji dan tunjangan (Rp) Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis (PER Maret 2012).....	7
Tabel 1.3 Turn Over Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Bulan januari-juni 2012.....	8
Tabel 1.4 Absensi Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di bidang Pengolahan pada bulan juni 2012.....	8
Tabel 1.5 Total Produksi Gula PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas (Motivasi Kerja) .....	41
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas (Kinerja Karyawan).....	42
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Yang Digunakan.....	45
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.6 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Komposisi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Bidang Pengolahan berdasarkan Jenis kelamin.....	52
Tabel 4.2 Komposisi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Bidang Pengolahan berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.3 Komposisi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Bidang Pengolahan berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas (Motivasi Kerja) .....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas (Kinerja Karyawan) .....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus berprestasi.....	58
Tabel 4.8 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan menjamin karyawan untuk berprestasi lebih baik.....	59
Tabel 4.9 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.....	60
Tabel 4.10 Jawaban Atas Pertanyaan Penghargaan yang diberikan sangat memuaskan karyawan.....	61
Tabel 4.11 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan memberikan pekerjaan Kreatif dan Menantang kepada karyawan.....	62
Tabel 4.12 Jawaban Atas Pertanyaan Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan kreatifitas tinggi.....	63
Tabel 4.13 Jawaban Atas Pertanyaan Karyawan bertanggung jawab terhadap kesalahan yang di lakukan.....	64
Tabel 4.14 Jawaban Atas Pertanyaan Pertanggung jawaban sesuai dengan tingkat kesalahan.....	65

Tabel 4.15 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan mendorong karyawan untuk terus maju dan meningkatkan potensi diri.....	66
Tabel 4.16 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri.....	66
Tabel 4.17 Jawaban Atas Pertanyaan Kebijakan Perusahaan memudahkan karyawan untuk mengembangkan karir.....	67
Tabel 4.18 Jawaban Atas Pertanyaan Administrasi perusahaan memudahkan untuk mengembangkan karir.....	68
Tabel 4.19 Jawaban Atas Pertanyaan Kondisi kerja pekerjaan saya sangat baik dan nyaman.....	69
Tabel 4.20 Jawaban Atas Pertanyaan Kondisi kerja sesuai dengan pekerjaan.....	70
Tabel 4.21 Jawaban Atas Pertanyaan Hubungan kerja antar pekerjaan sangat baik sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	71
Tabel 4.22 Jawaban Atas Pertanyaan Hubungan antar karyawan terjalin sangat baik.....	72
Tabel 4.23 Jawaban Atas Pertanyaan Status pekerjaan saya sudah aman.....	72
Tabel 4.24 Jawaban Atas Pertanyaan Perusahaan menjamin status kerja karyawan.....	73
Tabel 4.25 Jawaban Atas Pertanyaan Gaji yang saya terima sudah cukup bagi saya....	74
Tabel 4.26 Jawaban Atas Pertanyaan Gaji yang Saya terima sesuai dengan pekerjaan.....	75
Tabel 4.27 Jawaban Atas Pertanyaan Saya berkerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan kondisi pekerjaan membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	76
Tabel 4.28 Jawaban Atas Pertanyaan Waktu yang saya gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang ditetapkan perusahaan..	77
Tabel 4.29 Jawaban Atas Pertanyaan Terhadap Jumlah kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan lebih sedikit di bandingkan karyawan lain.....	78
Tabel 4.30 Jawaban Atas Pertanyaan Jumlah dan jenis pelayanan yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan.....	79
Tabel 4.31 Jawaban Atas Pertanyaan Saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sehingga hasilnya sangat memuaskan pimpinan.....	80
Tabel 4.32 Jawaban Atas Pertanyaan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik.....	80
Tabel 4.33 Jawaban Atas Pertanyaan Saya mampu menganalisis data/ informasi dan mampu menggunakan mesin/peralatan yang menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan.....	81
Tabel 4.34 Jawaban Atas Pertanyaan Saya mampu mengevaluasi hasil pekerjaan yang saya selesaikan.....	82
Tabel 4.35 Koefesien Korelasi dan Determinasi.....	84
Tabel 4.36 Hasil Uji F (F test).....	85
Tabel 4.37 Koefesien Regresi Linear Sederhana.....	86

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki kebutuhan dari Maslow.....	15
Gambar 2.2 Proses Motivasi.....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Output SPSS .....	L-1
Lampiran 2 Data Perusahaan .....	L-13
Lampiran 3 Kuisisioner .....	L-18
Lampiran 4 Lembar Konsultasi .....	L-21



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Semakin ketatnya persaingan dunia bisnis dan sulitnya kondisi perekonomian memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar perusahaannya dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Oleh sebab itu, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal dari perusahaan pesaing. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersebut adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril, Salah satunya yaitu pembangunan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketentuan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap



paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus-menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Karyawan (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan ini dapat dilihat berdasarkan kemampuan perusahaan untuk mencapai sasaran yang diharapkan baik dalam pertumbuhan jangka pendek maupun jangka panjang. Keberhasilan ini akan dipengaruhi oleh pihak-pihak manajemen yang mengelola perusahaan, serta kemampuan staf yang mendukung atau membantu pihak manajemen dalam menjalankan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen dan lebih menfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*Human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang lebih baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005;10).

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya. Faktor SDM di setiap organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang sangat membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang penunjang tercapainya tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Peranan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan menjadi pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik, karena Jumlah karyawan bukanlah faktor utama perusahaan dapat bersaing secara maksimal. Oleh karena itu pihak manajemen harus dapat menjaga kemampuan dan keahlian karyawan, karena dengan kemampuan dan keahlian tersebut diharapkan dapat meningkatkan tanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka pimpinan perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007;61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sinungan (2005;135) Motivasi diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Motivasi menurut Handoko (2003;252) yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi sendiri merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, oleh karena itu para manajer harus dapat menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2007;9) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM

persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:34) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri,2004;16). Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja karyawan secara induividu akan mendukung produktivitas perusahaan. Karena itu kinerja ini harus selalu diamati perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilaian kerja.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis sebagai objek penelitian. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis adalah satu dari 27 Unit Usaha PT Perkebunan Nusantara VII (Persero), yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kegiatan usaha PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) mencakup usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain sehubungan dengan pengusahaan budidaya

tersebut. Kegiatan tersebut meliputi budidaya tanaman, produksi dan pengembangan usaha bidang perkebunan, agrowisata dan agrobisnis. Produk utama PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) adalah Kelapa Sawit, Karet, Teh dan Tebu. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis adalah salah satu dari dua unit usaha PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang mengelola budidaya tebu dan pabrik gula, dengan produksi utama gula dan tetes. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis berlokasi di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Pencadangan lahan seluas 21.358 Ha (tahun 2009), tersebar di beberapa Desa dipisahkan dalam 6 satuan hamparan yaitu; Rayon I dan II di Desa Burai dan sekitarnya (60 Km dari pabrik) dengan topografi rata sampai landai, sedangkan Rayon III,IV, dan V di Desa Ketiau, Seribandung, Serikembang, dan sekitarnya dengan topografi rata sampai landai, serta Rayon VI berada di Desa Rengas dan sekitarnya (25 Km dari pabrik) bertopografi landai sampai berbukit kecil dan memiliki 675 karyawan tetap.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis (PER Maret 2012)

Bidang	Induk	Rayon I	Rayon II	Rayon III	Rayon IV	Rayon V	Rayon VI
TUK	65	1	3	2	1	2	2
Tanaman	28	27	26	26	19	21	28
TMA	4	7	8	6	3	1	5
Tek. Pabrik	142	4	-	3	-	-	1
Pengolahan	55	-	-	-	-	-	-
Kendaraan	30	3	-	2	-	2	2
Pel. Teknik	80	7	8	12	12	11	16
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>54</b>

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.



Dilihat dari Tabel 1.1 diketahui bahwa terdapat perbedaan besar jumlah karyawan yang berada di induk yaitu 404 karyawan dan karyawan yang berada di keseluruhan rayon sebanyak 271 karyawan, dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 675 karyawan. Dengan 675 karyawan, perusahaan harus membayar kompensasi sebesar Rp 1.905.887.672,00 yang terdiri dari Gaji pokok, tunjangan perusahaan, golongan maksimal, dan tunjangan lainnya.

Tabel 1.2 Rekapitulasi gaji dan tunjangan (Rp) Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis (PER Maret 2012)

Bagian	Jml orang	Gaji	Tunjangan tetap		Tunjangan lainnya	Potongan	Gaji Bersih
			T. Perusahaan	Gol Max			
Induk	404	646.936.929	214.991.532	5.740.000	640.692.641	435.503.271	1.112.558.131
Rayon I	49	81.488.184	27.162.702	500.000	82.078.573	55.002.382	136.227.077
Rayon II	45	78.101.263	26.033.723	355.000	73.962.505	56.647.220	121.805.271
Rayon III	51	87.943.903	29.314.605	565.000	127.452.671	70.949.296	174.326.883
Rayon IV	35	58.426.956	19.475.633	550.000	66.749.255	48.659.234	96.542.610
Rayon V	37	62.357.653	20.785.862	645.000	71.297.709	47.568.007	107.518.217
Rayon VI	54	91.903.524	30.634.474	505.000	71.297.709	76.369.093	156.909.483
<b>Total</b>	<b>675</b>	<b>1.107.158.412</b>	<b>368.398.831</b>	<b>8.860.000</b>	<b>1.272.468.932</b>	<b>850.998.503</b>	<b>1.905.887.672</b>

Sumber : *PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.*

Dilihat dari Tabel 1.2 diketahui bahwa Gaji yang diterima karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis sudah mencapai Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan, dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan rata-rata sebesar Rp 2.823.537,00 sedangkan menurut Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan sebesar Rp 1.019.700,00 per bulan. Dengan pemberian kompensasi sebesar itu, tidak mencerminkan motivasi kerja karyawan yang tinggi, ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan.

Tabel 1.3 Turn Over Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Bulan Januari-juni 2012.

Bulan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Masuk	Mutasi	Keluar
Januari	680				3
Februari	675				5
Maret	675		1		1
April	665			6	4
Mei	660	520			5
Juni	657	515	1		9

Sumber; *PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis*

Dilihat dari Tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah karyawan yang banyak keluar terjadi pada bulan juni yaitu sebanyak 9 orang dan karyawan yang keluar selama enam bulan terakhir sebanyak 27 sedangkan karyawan yang masuk hanya 2 orang. Oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan terhadap ide maupun tenaganya, sehingga karyawan dapat mempertanggung jawabkan kewajibannya seperti datang bekerja.

Tabel 1.4 Absensi Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di bidang Pengolahan pada bulan juni 2012.

Bidang	Karyawan	Cuti	C	S1	P1	P2	P3	P4
Pengolahan	10	41						
Staff	4							
Shif 1	21			31				
Shif 2	28		5		14			1
Shif 3	25		3					

Sumber; *PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis*

Keterangan;

C ; Tidak masuk karena istirahat tahunan

S1 ; Tidak masuk karena sakit

P1 ; Tidak masuk karena izin majikan

P2 ; Tidak masuk karena pemogokan sah

P3 ; Tidak masuk karena hal yang selayaknya menjadi tanggungan majikan

P4 ; Tidak masuk karena alasan lain yang sah

Dilihat dari Tabel 1.4 diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk rata-rata perhari satu orang. Keadaan ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan yang dapat terlihat dari total produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis yang semakin menurun.

Tabel 1.5 Total Produksi Gula PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.

<b>Tahun</b>	<b>Produksi (kg)</b>
2006	59.151.300
2007	51.765.000
2008	54.866.950
2009	54.603.900
2010	52.400.300
2011	39.357.750

Sumber : *PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.*

Dilihat dari Tabel 1.5 diketahui bahwa total produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis selama enam tahun terakhir tidak stabil bahkan selama empat tahun terakhir terus mengalami penurunan jumlah produksi.

Dari uraian diatas maka penulis merasa tertarik tentang pokok permasalahan tersebut, untuk dijadikan objek penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) UNIT USAHA CINTA MANIS DI BIDANG PENGOLAHAN KABUPATEN OGAN ILIR”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Bidang Pengolahan.

## **1.3. Tujuan Penelitian.**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: “Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Bidang Pengolahan.

## **1.4. Manfaat Penelitian.**

Manfaat penelitian yang penulis ingin sampaikan adalah sebagai berikut;

### **a. Manfaat Teoritis**

➤ Bagi Dunia Pendidikan

Hasil penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat dan menambah wawasan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja.

b. Manfaat Praktisi

1. Bagi perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan sebagai bahan kajian dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.

Hasil penelitian ini diharapkan juga agar para karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif sesuai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui kinerjanya serta memajukan karir pekerjaannya masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Susi. 2008. Analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pardu Siwi Sentosa Palembang, Skripsi. Indralaya. Universitas Sriwijaya.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta; BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Maju Mundur.

- Muchdarsyah, Sinungan. 2005. *Produktivitas apa dan bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Pramesti, Getut. 2006. *Panduan Lengkap SPSS 13.0 dalam Mengolah Data Statistik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ramadani, Putri Dewi. 2006. *Analisa Sistem Penilaian Kinerja Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) UP III Plaju*, Skripsi. Indralaya. Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veitzhal dan Ahmad Fahwi Mohd.Basri, 2005. *Peformance Appraisal*, Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Robert K. Reitner dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT.

Rineka Cipta.

Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta; LPFEUI

Sugiono. 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Terry, George R. 2006. *Asas-asas Manajemen*, Bandung; PT Alumni.

Thoha, Miftah. 2007, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.

Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Tim Penyusun, 2009, *Sekilas PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis*.

Wirawan. 2009, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia teori, aplikasi dan penelitian*, Jakarta; PT Salemba Empat.

<http://www.businessballs.com/davidmcclelland.htm>, diambil pada 19 mei 2012

<http://www.businessballs.com/herzberg.htm>, diambil pada 19 mei 2012

<http://www.businessballs.com/maslow.htm>, diambil pada 19 mei 2012

<http://www.businessballs.com/mcgregor.htm>, diambil pada 19 mei 2012