

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI
ROKAN KECAMATAN PAGARAN TAPAH DARUSSALAM
KABUPATEN ROKAN HULU**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :

SIALMAN
NIM. 1226040

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
ROKAN HULU
2016**

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

**Karya Ilmiah ini Sebagai Salah Satu Syarat Kelulusan
Studi Sarjana (S-1) di Universitas Pasir Pengaraian**

Oleh

SIALMAN
NIM. 1226040

Telah disetujui

Pembimbing I



Defidelwina, SP., M.Sc
NIDN. 1029098001

Pembimbing II



Eksa Rusdiyana, SP., M.Sc
NIDN. 1002028102

Pasir Pengaraian, April 2016
Mengetahui,
Ketua Program Studi Agribisnis



Kings M. Zain, B. M.Si
NIDN. 1019128601

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PTPN V KEBUN SEI
ROKAN KECAMATAN PAGARAN TAPAH DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN
HULU**

*(Relationship Between Motivation And Performance Of Employees PTPN V Kebun Sei Rokan
Pagaran Tapah Darussalam District Rokan Hulu Regency)*

Sialman^{*}, Defidelwina, SP., M.Sc¹, Eksa Rusdiyana, SP., M.Sc²
^{1&2}DosenProgramStudiAgribisnis, FakultasPertanian, UniversitasPasarPengaraian

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how much motivation and performance of employees and whether the motivation to have a relationship with performance of employee's PTPN V Kebun Sei Rokan Pagaran Tapah Darussalam District Rokan Hulu Regency. Data were collected using questionnaires of 32 employees PTPN V Kebun Sei Rokan Pagaran Tapah Darussalam District Rokan Hulu Regency. The analysis technique used is the Spearman rank correlation, while the significance test using the t test. Recapitulation of motivation got a score of 4.06 in good category, it can be concluded that employee motivation PTPN V is good. This is reflected in the aspects of existence obtained a score of 4.12 good category, Relatedness obtained a score of 3.96 and Growth obtain a score of 4.12 in both good categories. Performance got a score of 3.97 with a high category, it can be concluded that the performance of employees in PTPN V is high, seen from the aspect of loyalty got a score of 4.03 with a high category, Leadership got a score of 4.02 with a high category, Cooperation got a score of 4, 00 with high category, initiative got a score of 4.05 with the high category, Responsibility got a score of 3.86 with a high category and Achieving Target got a score of 3.86 with a high category. The results of the data analysis states that there are positive and significant relationship between work motivation and employee performance. It can be seen from the test results using Spearman rank correlation that shows that there is a significant relationship between work motivation and employee performance is shown by the results of $\rho 0.646 > r$ of the table is 0.364. The test results of significance for the variable X (Work Motivation) $t (4.629)$ greater than t table (1.697). It can be concluded that the individual variables related to Y (Performance Employees).

Keywords: Relationships, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga bisa kita artikan bahwa suatu hasil yang diberikan kepada perusahaan oleh karyawan itu sendiri (Prawirosentono, 2008).

Dalam hal ini PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dengan misinya yaitu menjadi perusahaan agrobisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi

dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ini. Maka PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Dengan melihat latar belakang tersebut, maka dirasa perlu untuk dilakukan suatu penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu”**

Permasalahan yang dapat dikemukakan yaitu Seberapa besar motivasi dan kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Kabupaten Rokan Hulu serta apakah motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Kabupaten Rokan Hulu serta untuk mengetahui apakah motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai bulan April 2016.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di kantor bagian umum PTPN V Kebun SEI Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu, yang berjumlah 32 orang. Semua populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode Observasi

Notoatmodjo (2010), menyatakan observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Metode kuesioner

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan menanyakan pada responden apabila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi mereka untuk memberi mereka jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang

nilai 1,2,3,4,5 untuk masing-masing tingkatan jawaban.

Dokumen, Arsip kantor, dan Studi pustaka

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data pegawai dan arsip kantor lainnya. Selain itu data Sekunder juga didapatkan melalui Studi Pustaka yang ada, seperti absen.

Pengujian Instrument Penelitian

Uji validitas

Menurut **Sugiyono (2004)**, uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05 berarti distribusi data sampel dinyatakan valid.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor untuk pertanyaan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

n = Banyaknya responden

Agar memperoleh nilai yang signifikan, maka dilakukan uji korelasi dengan membandingkan r hitung dengan r

tabel. Rumus uji t yang dilakukan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n - 2$$

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut :

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi sebesar 5%
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Uji Reabilitas

Menurut **Sugiyono (2002)**, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Pengujian reliabilitas instrument menggunakan rumus Cronbach's Alpha (**Arikunto, 2009**).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = varians total

Keputusan pengujian reliabilitas instrument sebagai berikut :

1. Instrument dikatakan reliabel jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
2. Instrument dikatakan tidak reliabel jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Untuk pengolahan data hasil kuisioner yang telah dijawab oleh responden diberi angka/bobot nilai berdasarkan skala likert, dimana alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Tabel.1 Skor/bobot nilai berdasarkan skala likert

Pertanyaan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2004

Kuesioner yang dipakai dalam survey ini adalah:

1. Motivasi diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh **alderver** yang terdiri dari 15 pertanyaan.
2. Kinerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh **simamora** yang terdiri dari 23 pertanyaan.

Menurut sifatnya data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu :

1. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian sehingga dapat menyatakan kebenaran dari hipotesisnya.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk numerik dan dapat digunakan untuk menjawab hipotesa yang diajukan

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan dianalisa, analisa data dilakukan dengan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistic, dimana dengan alat bantu tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel "X" dan variabel "Y" yang

akhirnya akan diperoleh pedoman untuk menarik kesimpulan.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut **Sudjana, 2001**

$$\text{Panjang interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Dimana :

Rentang = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus diatas maka panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{panjang kelas interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

maka kriteria dari penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel.2 Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Motivasi	Kinerja
1,00-1,79	Sangat tidak baik	Sangat rendah
1,80-2,59	Kurang baik	Rendah
2,60-3,39	Cukup baik	Cukup tinggi
3,40-4,19	Baik	Tinggi
4,20-5,00	Sangat baik	Sangat tinggi

3. Untuk membahas karakteristik karyawan PTPN V SEI Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu, maka digunakan analisis presentase merupakan analisis yang dipakai untuk menarik kesimpulan dari beberapa peristiwa yang bersifat relatif dan sulit diukur dengan metode kuantitatif. Rumus analisis presentase yang digunakan adalah :

$$P = \frac{nx}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Jumlah Presentase

nx = Jumlah yang dianalisis

N = Jumlah total responden

Metode Analisis Data

Korelasi Rank Spearman

Untuk menguji hipotesis apakah motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dapat digunakan analisis korelasi Spearman Rank Correlation. Besarnya koefisien korelasi ranking (rs) dapat dihitung dengan menggunakan rumus

$$rs = 1 - \frac{6\sum d^2}{n - (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

rs = Nilai korelasi spearman

d² = Selisih dari pasangan rank

n = Banyaknya pasangan rank

6 = Bilangan konstanta

Adapun prosedur perhitungan dengan menggunakan cara di bawah ini:

Menghitung perbedaan ranking untuk masing-masing data (d) dan menguadrangkan hasilnya (d²) dan menjumlahkan hasilnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi spearman yaitu :

Jika nilai sig. < 0,05 maka, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Jika nilai sig. > 0,05 maka, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Menurut **Emzir, 2009**. Kriteria tingkat hubungan antara variabel berkisar antara ± 0,00 sampai ± 1,00 tanda + adalah positif dan tanda- adalah negatif. Adapun kriteria penafsirannya adalah :

- 0,00 sampai 0,20, artinya : hampir tidak ada korelasi.
- 0,21 sampai 0,40, artinya : korelasi rendah.
- 0,41 sampai 0,60, artinya : korelasi sedang.

- 0,61 sampai 0,80, artinya : korelasi tinggi.
- 0,81 sampai 1,00, artinya : korelasi sempurna.

Signifikansi T Test

Menurut **Syofian Siregar (2013)**, untuk mengetahui signifikansi korelasi (hubungan) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, penulis melakukan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisiensi korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Sampel

t = Nilai t hitung yang dicari

Adapun kriteria taraf signifikansi penafsirannya adalah :

- 0,00 sampai 0,199, artinya : sangat lemah.
- 0,20 sampai 0,399, artinya : lemah.
- 0,40 sampai 0,599, artinya : cukup.
- 0,60 sampai 0,799, artinya : kuat.
- 0,80 sampai 0,100, artinya : sangat kuat.

Tabel. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,746	0,349	Valid
2	0,897	0,349	Valid
3	0,771	0,349	Valid
4	0,496	0,349	Valid
5	0,680	0,349	Valid
6	0,895	0,349	Valid
7	0,819	0,349	Valid
8	0,414	0,349	Valid
9	0,349	0,349	Valid
10	0,897	0,349	Valid
11	0,560	0,349	Valid
12	0,566	0,349	Valid
13	0,752	0,349	Valid
14	0,702	0,349	Valid
15	0,414	0,349	Valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan rumus Product Moment (Pearson) antara masing - masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai r tabel , maka item yang bersangkutan dapat dinyatakan valid/sahih atau apabila nilai probabilitas korelasi sig.(2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikan (α) sebesar 0.05. Untuk responden yang berjumlah 32, dapat diperoleh derajat bebas (df) sebesar N -2 (32-2 = 30). Untuk df = 30, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Nilai r tabel ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,349.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item - item instrument penelitian dinyatakan valid karena ada semua item yang memiliki nilai r item –total

yang lebih besar dari rtabel dan data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut untuk pengujian hipotesis (**Arikunto, 2010**).

Tabel.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,402	0,349	Valid
2	0,722	0,349	Valid
3	0,763	0,349	Valid
4	0,676	0,349	Valid
5	0,617	0,349	Valid
6	0,820	0,349	Valid
7	0,721	0,349	Valid
8	0,643	0,349	Valid
9	0,800	0,349	Valid
10	0,605	0,349	Valid
11	0,875	0,349	Valid
12	0,656	0,349	Valid
13	0,805	0,349	Valid
14	0,522	0,349	Valid
15	0,875	0,349	Valid
16	0,611	0,349	Valid
17	0,522	0,349	Valid
18	0,875	0,349	Valid
19	0,611	0,349	Valid
20	0,522	0,349	Valid
21	0,800	0,349	Valid
22	0,826	0,349	Valid
23	0,701	0,349	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item - item instrument penelitian dinyatakan valid karena ada semua item yang memiliki nilai r item –total yang lebih besar dari rtabel dan data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut untuk pengujian hipotesis (**Arikunto, 2010**).

Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach's Alpha . Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai Alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Menurut **Sekaran (dalam Priyatno, 2008)**,

reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Setelah diuji aliditasnya maka item-item yang tidak valid dihilangkan

dan item yang valid dimasukkan ke dalam uji Reliabilitas.

Hasil analisis reliabilitas instrumen, yang didasarkan pada kriteria Cronbach's Alpha disajikan dalam Tabel.8 berikut ini.

Tabel.8 Hasil Uji Reabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,916	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,946	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil analisis pada tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap instrumen variabel memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,600.

Motivasi (X)

Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar melakukan sesuatu (Susilo, 2007).

Aspek Eksistensi (*Existence*)

Tanggapan responden mengenai aspek eksistensi dapat dilihat pada tabel.9 berikut ini.

Tabel.9 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Eksistensi (keberadaan)

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	kategori
1.	Rekan kerja saya mengetahui kompetensi atau kemampuan kerja yang saya miliki.	124	3,87	Baik
2.	Apabila saya mengerjakan pekerjaan dengan baik maka atasan saya memberikan pujian.	127	3.96	Baik
3.	Apabila saya tidak berangkat bekerja maka rekan kerja akan menanyakan keberadaan saya.	140	4.37	Sangat baik
4.	Dengan bekerja di perusahaan ini kebutuhan saya bisa terpenuhi.	138	4.31	Sangat baik
Jumlah		529	16,51	
Rata-rata			4,12	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai aspek

eksistensi (keberadaan) mendapat skor rata-rata 4,12 dengan kategori baik. Hal ini

berarti motivasi aspek eksistensi yang diberikan di PTPN V sudah baik. Ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai rekan kerja yang mengetahui kemampuan yang dimiliki memperoleh skor rata-rata 3,87 dengan kategori baik. Motivasi selanjutnya atasan selalu memberikan pujian bila karyawannya berkerja dengan baik ini terbukti dari tanggapan responden mengenai pujian yang diberikan atasan memperoleh skor 3,96 dengan kategori baik. Rasa kesetiakawanan antar karyawan sudah sangat baik terbangun di PTPN V, ini terbukti dari jawaban responden mengenai rekan menanyakan keberadaan/keadaan bila

tidak masuk kantor diperoleh dengan skor 4,37 dengan kategori sangat baik. Dengan bekerja di perusahaan kebutuhan karyawan bisa terpenuhi memperoleh skor 4,31 dengan skor sangat baik ini berarti secara keseluruhan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

Aspek *Relatedness* (berhubungan)

Tanggapan responden mengenai aspek *relatedness* dapat dilihat pada tabel. 10 berikut ini.

Tabel.10 Tanggapan Responden Mengenai Aspek *Relatedness* (berhubungan)

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Hubungan kekeluargaan dikantor berjalan dengan baik.	123	3,84	Baik
2	Iklm kerja yang baik di dukung dengan komunikasi yang baik antar karyawan.	126	3,93	Baik
3	Atasan sering tegur sapa dengan karyawan	124	4.13	Baik
4	Didalam mengerjakan pekerjaan, atasan dan bawahan mengadakan koordinasi	128	4,00	Baik
5	Sesama rekan kerja saling berlaku baik	126	3,93	Baik
Jumlah		627	19,83	
Rata-Rata			3,96	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa aspek *relatedness* mendapat skor 3,96 dengan kategori baik. Hal ini berarti hubungan dan komunikasi antara sesama rekan dan atasan terjalin dengan baik. Ini dibuktikan dari tanggapan responden mengenai hubungan kekeluargaan dikantor berjalan dengan baik mendapat skor 3,84 dengan kategori baik, iklim kerja yang baik

di dukung dengan komunikasi yang baik antar karyawan mendapat skor 3,93 dengan kategori baik, Atasan sering tegur sapa dengan karyawan mendapat skor rata-rata 4,13 kategori baik dan sesama rekan kerja saling berlaku baik mendapat skor 3,93 kategori baik.

Aspek *Growth* (Pertumbuhan)

Tanggapan responden mengenai aspek *growth* dapat dilihat pada tabel. 11 berikut ini .

Tabel.11 Tanggapan Responden Mengenai Aspek *Growth* (Pertumbuhan)

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Saya senang apabila perusahaan tumbuh dan berkembang	127	3,96	Baik
2	Saya yakin jika perusahaan akan tumbuh besar	139	4,34	Sangat baik
3	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan baik agar tercapai visi dan misi	138	4,31	Sangat baik
4	Pemimpin memberikan apresiasi pada kinerja karyawan	139	4,34	Sangat baik
5	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan	122	3,81	Baik
6	Prestasi yang dicapai perusahaan didukung oleh prestasi seluruh karyawan	128	4,00	Baik
Jumlah		793	24,76	
Rata-rata			4,12	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa aspek *growth* mendapat skor rata-rata 4,12 dengan kategori baik. Berarti pertumbuhan dan pola pikir karyawan setiap harinya tumbuh dengan baik sehingga banyak karyawan yang memberikan ide atau gagasan yang baik sehingga perusahaan mendapat hasil yang maksimal. Ini terlihat dari tanggapan responden mengenai karyawan senang apabila perusahaan tumbuh dan berkembang mendapat skor 3,96 dengan kategori baik, yakin jika perusahaan akan tumbuh besar mendapat skor 4,34 dengan kategori sangat baik, selalu berusaha untuk bekerja dengan baik agar tercapai visi dan misi mendapat skor 4,31 dengan kategori sangat baik, Pemimpin memberikan apresiasi pada kinerja karyawan mendapat skor 4,34 dengan kategori sangat baik, perusahaan

memberikan penghargaan pada karyawan mendapat skor 3,81 dengan kategori baik dan prestasi yang dicapai perusahaan didukung oleh prestasi seluruh karyawan mendapat skor 4,00 dengan kategori baik.

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal (Sedarmayanti, 2007).

Aspek Loyalitas

Tanggapan responden mengenai aspek loyalitas dapat dilihat pada tabel.12 berikut ini

Tabel.12 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Loyalitas

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Karyawan tidak bermalas-malas pada waktu bekerja, dan lembur	120	3,75	Tinggi
2	Saya mantap bekerja di perusahaan ini enggan untuk pindah keperusahaan lain	132	4,12	Tinggi
3	Apabila pekerjaan saya belum selesai dan saya harus lembur saya melakukannya dengan senang hati	125	3,90	Tinggi
4	Dengan adanya perintah saya senang saya senang menerima pekerjaan itu	140	4,37	Sangat tinggi
Jumlah		517	16,14	
Rata-rata			4,03	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa skor tanggapan responden mengenai aspek loyalitas mendapat skor 4,03 dengan kategori tinggi. Berarti karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah dari atasan sehingga seluruh karyawan merasa memiliki nilai kesadaran kerja yang tinggi sehingga perusahaan akan maju dan mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Ini terbukti dari tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan tidak bermalas-malas pada waktu bekerja, dan lembur mendapat skor 3,75 dengan kategori tinggi, mantap

bekerja di perusahaan ini enggan untuk pindah keperusahaan lain mendapat skor 4,12 dengan kategori tinggi, apabila pekerjaan belum selesai dan harus lembur saya melakukannya dengan senang hati mendapat skor 3,90 dengan kategori tinggi dan dengan adanya perintah saya senang menerima pekerjaan itu mendapat skor 4,37 dengan kategori sangat tinggi.

Aspek Kepemimpinan

Tanggapan responden mengenai aspek kepemimpinan dapat dilihat pada tabel.13 berikut ini.

Tabel.13 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Kepemimpinan

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Jiwa tanggung jawab dimiliki oleh setiap karyawan PTPN V Sei Rokan	138	4,31	Sangat tinggi
2	Jiwa komunikatif dimiliki karyawan PTPN V Sei Rokan	135	4,21	Sangat tinggi
3	Pengambilan keputusan oleh pimpinan seringkali melibatkan partisipasi atau masukan dari karyawan	122	3,81	Tinggi
4	Dalam bekerja karyawan mengikuti arahan visi, misi dari pimpinan	120	3,75	Tinggi
Jumlah		515	16,08	
Rata-rata			4,02	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui aspek kepemimpinan memperoleh skor 4,02 dengan kategori tinggi, hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang dalam perusahaan sangat baik atau sangat peduli terhadap karyawannya atau bawahan. Ini terbukti dari tanggapan responden mengenai jiwa tanggung jawab dimiliki oleh setiap karyawan PTPN V Sei Rokan memperoleh skor 4,31 dengan kategori sangat tinggi, jiwa komunikatif dimiliki karyawan PTPN V Sei Rokan memperoleh skor 4,21 dengan kategori sangat tinggi, pengambilan

keputusan oleh pimpinan seringkali melibatkan partisipasi atau masukan dari karyawan memperoleh skor 3,81 dengan kategori tinggi dan dalam bekerja karyawan mengikuti arahan visi misi dari pimpinan memperoleh skor 3,75 dengan kategori tinggi.

Aspek Kerja Sama

Tanggapan responden mengenai aspek kerja sama dapat dilihat pada tabel.14 berikut ini.

Tabel.14 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Kerja Sama

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Kerja sama merupakan faktor pendukung kelancaran pekerjaan	125	3,90	Tinggi
2	Kerja sama yang baik mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik pula	143	4,46	Sangat tinggi
3	Apabila rekan kerja satu divisi mengalami kesulitan maka teman lain membantu	124	3,87	Tinggi
4	Saya termasuk orang yang mudah untuk bekerja sama dengan karyawan lain	121	3,78	Tinggi
Jumlah		513	16,01	
Rata-rata			4,00	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa aspek kerja sama mendapat skor 4,00 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki jiwa kerja sama yang baik dan selalu berusaha untuk bekerja sama antar karyawan lain baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun hal lainnya. Ini terlihat dari jawaban responden mengenai kerja sama merupakan faktor pendukung kelancaran pekerjaan mendapat skor 3,90 dengan kategori tinggi, kerja sama yang baik mendukung penyelesaian

pekerjaan dengan baik pula mendapat skor 4,46 dengan kategori sangat tinggi, apabila rekan kerja satu divisi mengalami kesulitan maka teman lain membantu mendapat skor 3,87 dengan kategori tinggi dan saya termasuk orang yang mudah untuk bekerja sama dengan karyawan lain mendapat skor 3,78 dengan kategori tinggi.

Aspek Prakarsa

Tanggapan responden mengenai aspek prakarsa dapat dilihat pada tabel.15 berikut ini.

Tabel.15 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Prakarsa

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Karyawan memiliki inisiatif dalam memanfaatkan waktu kerja	147	4,59	Sangat tinggi
2	Setiap karyawan memiliki kreatifitas dalam penyelesaian tugas	119	3,71	Tinggi
3	Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas	124	3,87	Tinggi
Jumlah		390	12,17	
Rata-rata			4.05	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa aspek prakarsa mendapat skor 4,05 dengan kategori tinggi hal ini berarti karyawan memiliki rasa yang dibina dan dipimpin yang baik dan mengerti terhadap karyawan. Hal ini dibuktikan dari tanggapan responden mengenai karyawan memiliki inisiatif dalam memanfaatkan waktu kerja mendapat skor 4,59 dengan kategori sangat tinggi, setiap karyawan memiliki kreatifitas dalam

penyelesaian tugas mendapat skor 3,71 dengan kategori tinggi dan karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas mendapat skor 3,87 dengan kategori tinggi.

Tanggung Jawab

Tanggapan responden mengenai aspek tanggung jawab dapat dilihat pada tabel.16 berikut ini.

Tabel.16 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Komitmen menjaga nama baik perusahaan	126	3,93	Tinggi
2	Selalu menjaga fasilitas kantor dengan baik	119	3,71	Tinggi
3	Apabila diberi kepercayaan, saya melaksanakannya dengan rasa penuh tanggung jawab	124	3,87	Tinggi
4	Apabila berbuat kesalahan, saya mengakui kesalahan tersebut	126	3,93	Tinggi
Jumlah		495	15,44	
Rata-rata			3,86	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa aspek tanggung jawab mendapat skor 3,86 dengan kategori tinggi hal ini berarti karyawan yang ada diperusahaan memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi sehingga perusahaan akan maju dengan baik terbukti dari tanggapan responden mengenai Komitmen menjaga nama baik perusahaan mendapat skor 3,93 dengan kategori tinggi, Selalu menjaga fasilitas kantor dengan baik mendapat skor 3,71 dengan kategori tinggi, Apabila diberi kepercayaan, saya

melaksanakannya dengan rasa penuh tanggung jawab mendapat skor 3,87 dengan kategori tinggi dan Apabila berbuat kesalahan, saya mengakui kesalahan tersebut mendapat skor 3,93 dengan kategori tinggi.

Pencapaian Target

Tanggapan responden mengenai aspek pencapaian target dapat dilihat pada tabel.17 berikut ini.

Tabel.17 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Pencapaian Target

No	Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Komitmen menjaga nama baik perusahaan	126	3,93	Tinggi
2	Selalu menjaga fasilitas kantor dengan baik	119	3,71	Tinggi
3	Apabila diberi kepercayaan, saya melaksanakannya dengan rasa penuh tanggung jawab	124	3,87	Tinggi
4	Apabila berbuat kesalahan, saya mengakui kesalahan tersebut	126	3,93	Tinggi
Jumlah		495	15,44	
Rata-rata			3,86	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui bahwa aspek pencapaian target memperoleh skor 3,86 dengan kategori tinggi hal ini berarti bahwa karyawan memiliki nilai atau upaya

agar setiap harinya bias mencapai target yang diinginkan perusahaan sehingga perusahaan bisa maju dengan baik.

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Variabel X (Motivasi) Dan Variabel Y (Kinerja) Di PTPN V Sei Rokan Pagaran Tapah Darusalam

Untuk mengetahui tingkat motivasi dan kinerja, maka skor yang diperoleh masing-masing responden dari dua variabel tersebut masing-masing dijumlahkan sehingga diperoleh hasil rata-rata mengenai tanggapan responden mengenai motivasi dan kinerja di PTPN V Sei Rokan.

Hal ini bertujuan untuk mengetahui skor maksimal dari motivasi dan kinerja dari masing-masing rekapitulasi yang telah dilakukan perusahaan dan karyawannya selama ini di PTPN V Kebun Sei Rokan Pagaran Tapah Darusalam. Rekapitulasi motivasi dengan kinerja karyawan, akan dijelaskan pada tabel 18 dan 19 berikut ini.

Tabel.18 Rekapitulasi Skor Motivasi

No	Motivasi	Skor Rata-Rata	Kategori
1	<i>Eksistensi</i>	4,12	Baik
2	<i>Relatedness</i>	3,96	Baik
3	<i>Growth</i>	4,12	Baik
Rata-rata		4,06	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas motivasi mendapat skor 4,06 dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik. Ini tercermin dari aspek *Eksistensi* memperoleh

skor 4,12 kategori baik, *Relatedness* memperoleh skor 3,96 kategori baik dan *Growth* memperoleh skor 4,12 kategori baik.

Tabel.19 Rekapitulasi Skor Kinerja

No	Kinerja	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Loyalitas	4,03	Tinggi
2	Kepemimpinan	4,02	Tinggi
3	Kerja Sama	4,00	Tinggi
4	Prakarsa	4,05	Tinggi
5	Tanggung Jawab	3,86	Tinggi
6	Pencapaian Target	3,86	Tinggi
Rata-rata		3,97	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas kinerja mendapat skor 3,97 dengan kategori tinggi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PTPN V tinggi, ini terlihat dari aspek loyalitas mendapat skor 4,03 dengan kategori tinggi, kepemimpinan mendapat skor 4,02 dengan kategori tinggi, kerja sama mendapat skor 4,00 dengan kategori tinggi, prakarsa mendapat skor 4,05 dengan kategori tinggi, tanggung jawab mendapat skor 3,86 dengan kategori tinggi dan

Pengujian Hipotesis

Analisis Rank Spearman

Tabel.20 Hasil Korelasi Rank Spearman Antara Motivasi Dengan Kinerja

		Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi	1.000	0.646**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	32	32
Kinerja	Kinerja	0.646**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	32	32

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

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 13.0 diketahui bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 32, kemudian nilai sig. (2-tailed) adalah 0,000, sebagaimana dasar pengambilan keputusan pada metode penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan

pencapaian target mendapat skor 3,86 dengan kategori tinggi.

Dari kedua tabel diatas dapat dipahami bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya sudah baik ini tercermin dari tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik menjadikan kinerja yang tinggi di PTPN V Sei Rokan Pagaran Tapah.

kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui *correlation coefficient* sebesar 0,646, maka nilai ini menandakan hubungan yang tinggi antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan memotivasi karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor antara lain seperti atasan memberikan pujian apabila

karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik, perusahaan membangun hubungan yang kekeluargaan, atasan sering bertegur sapa dan saling koordinasi, perusahaan memberikan apresiasi dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi sehingga tingkat produktifitas kinerja karyawan tinggi.

Uji Signifikansi T-test

Dari uji rho besar hubungan adalah positif untuk menguji apakah hubungan tersebut signifikan maka dengan menggunakan rumus seperti telah dikemukakan pada metode penelitian sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,646\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0,646^2}}$$

$$t = \frac{0,646 \cdot 5,47}{0,7633}$$

$$t = 4,629$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa ada hubungan yang cukup signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, karena t hitung 4,629 lebih besar dari t tabel 1,697 (Syofian Siregar, 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Untuk motivasi kerja secara individual (parsial) berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uraian yang dijabarkan diatas bahwa nilai r hitung 0,646 > dari r tabel 0,364. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Kinerja yang diukur dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian mengenai Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PTPN-V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil rekapitulasi motivasi mendapat skor 4,06 dengan kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan PTPN V sudah baik. ini tercermin dari aspek *Eksistensi* memperoleh skor 4,12 kategori baik, *Relatedness* memperoleh skor 3,96 kategori baik dan *Growth* memperoleh skor 4,12 dengan kategori baik
2. Dari hasil rekapitulasi kinerja mendapat skor 3,97 dengan kategori tinggi maka dapat simpulkan bahwa kinerja karyawan di PTPN V tinggi, ini terlihat dari aspek

Loyalitas mendapat skor 4,03 dengan kategori tinggi, Kepemimpinan mendapat skor 4,02 dengan kategori tinggi, Kerja Sama mendapat skor 4,00 dengan kategori tinggi, Prakarsa mendapat skor 4,05 dengan kategori tinggi, Tanggung Jawab mendapat skor 3,86 dengan kategori tinggi dan Pencapaian Target mendapat skor 3,86 dengan kategori tinggi.

3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian terhadap hasil uji dengan menggunakan korelasi Spearman rank yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil rho 0,646 > dari pada r tabel yaitu 0,364. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan

ada hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan terbukti.

4. Hasil pengujian signifikansi hubungan individual (parsial) variabel bebas menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan dengan variabel terikat Y (kinerja karyawan). Untuk variabel X (Motivasi Kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,629, Nilai t tabel = 1,697.
 - a. Untuk variabel X (Motivasi Kerja) t hitung = 4,629 lebih besar dari t tabel = 1,697 maka dapat dinyatakan bahwa variabel secara individual berhubungan dengan Y (Kinerja Karyawan).

Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang sudah ada baik, hendaknya lebih ditingkatkan lagi sehingga semakin menguatkan hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. PTPN V Sei Rokan perlu lebih meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena ini perusahaan sebaiknya memperhatikan dan menjaga motivasi kerja para karyawannya yang telah berjalan baik agar kedepannya karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Demikianlah beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, semoga saran-saran ini dapat menyempurnakan kinerja karyawan PTPN V Sei Rokan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rhineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rhineka Cipta
- Emzir, 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss*. Yogyakarta: Media Kom.
- Qonita, A. 2012 *Motivasi Kerja Utama Petani Dalam Kemitraan Dengan Pusat Pengolahan Kelap Terpadu Di Kulon Progo*. SEPA, Vol. 9 (1): 90 -99
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Hendri. 2010. *Indicator Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai (online)*. Diakses melalui <http://lubmaszresearch.wordpress.com>. Tanggal 19 maret
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudjana, Nana. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*.
Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*.
Bandung: Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono, 2008. Kebijakan
Kinerja Karyawan, Kiat Membangun
Organisasi Kompetiti Menjelang
Perdagangan Bebas Dunia, BPFE:
Jogjakarta

Uma Sekaran. 2008. Metodologi Penelitian
Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor
13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

Veithzal Rivai, 2012. Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari
Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo
Persada, Jakarta.