



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI
PT. PERUSAHAAN PERKEBUNAN
JEMBER INDONESIA**

*The Effect Of Motivation On Performance In PT. Jember Indonesian
Plantation Company*

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Erik Ranudiharjo

090910202085

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI
PT. PERUSAHAAN PERKEBUNAN
JEMBER INDONESIA**

*The Effect Of Motivation On Performance In PT. Jember Indonesian
Plantation Company*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (SI)
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis**

Disusun Oleh :

Erik Ranudiharjo

090910202085

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua saya ayah Latoke, ibu Utama, terima kasih atas segala perjuangannya.
2. Keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang tidak pernah lelah memotivasi serta memberikan arahan dan semangat kepada saya.
3. Bapak Ibu Guru mulai dari Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan sehingga mendapatkan ilmu yang bermanfaat.
4. Terima kasih buat Meirisa Fiqih yang telah membantu saya memberikan semangat serta dorongan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Almamater, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan”

(Samuel Jhonson)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erik Ranudiharjo

NIM : 090910202085

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Februari 2016

Yang menyatakan,

Erik Ranudiharjo
NIM 090910202085

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI PT. PERUSAHAAN
PERKEBUNAN JEMBER INDONESIA**

Oleh

Erik Ranudiharjo
NIM 090910202085

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Sri Wahyuni, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Yuslinda Dwi Handini, S. Sos, MAB

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Senin, 25 April 2016

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:
Ketua,

Dr. Sasongko, M.Si.
NIP. 19570407 198609 1 001

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Dra. Sri Wahyuni, M. Si
NIP. 195604091987022001

Yuslinda Dwi Handini, S.Sos, M.AB
NIP. 1979091920081220101

Anggota,

Drs. Sutrisno, M.Si.
NIP. 195807051985031002

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A.
NIP. 19520727 198103 1 003

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia; Erik Ranudiharjo, 090910202085; 2016: 72 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga sumber daya manusia perlu memiliki dorong atau motivasi dalam bekerja. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di PT. PP Jember Indonesia

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan menghubungkan dua variabel atau lebih. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PP Jember Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. PP Jember Indonesia berjumlah 77 karyawan tetap. Besar sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebesar 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Regresi digunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama motivasi insrinsik (x_1), motivasi ekstrinsik (x_2) terhadap Kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi insrinsik (x_1), motivasi ekstrinsik (x_2) terhadap kinerja karyawan (y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (x_1 2.072 , x_2 2.105) $>$ 1.998 (dan signifikansi $<$ yaitu (x_1 0.042 , x_2 0.039 $<$ 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi insrinsik (x_1), motivasi ekstrinsik (x_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan . Variabel motivasi ekstrinsik (x_2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.340.

Kesimpulan dari penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik (x_1) dan ekstrinsik (x_2) terhadap Kinerja Karyawan (y) pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesai tahun 2016 baik secara simultan ataupun parsial.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia” untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis selaku ketua Administrasi Bisnis
4. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Yulinda Dwi Handini, S. Sos, MAB selaku dosen pembimbing anggota yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh dosen, rekan-rekan serta sahabat-sahabatku di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 21 Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN BIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.3 Motivasi	9
2.3.1 Pengertian Motivasi	10
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi.....	10
2.3.3 Jenis motivasi	10
2.4 Konsep Kinerja	14
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.4.2 Penilaian Kinerja.....	14

2.4.3 Standar Kinerja Karyawan	17
2.4.4 Jenis – jenis Kriteria Kinerja	18
2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.5 Hubungan Motivasi Instruksi Dan Ekstrinsik dengan Kinerja	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Model Konsep.....	23
3.3 Model Hipotesis.....	23
3.4 Hipotesis.....	24
3.5 Tahap penelitian	24
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel	25
3.7 Tahap Pengumpulan Data	27
3.8 Definisi Operasional	29
3.9 Skala Pengukuran.....	33
3.10 Uji Instrumen Penelitian.....	36
3.11 Uji Asumsi Klasik	37
3.12 Analisis Data	38
3.13 Tahap Penarikan Kesimpulan.....	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah PT. Jember Indonesia	41
4.1.2 Lokasi Perusahaan	42
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.1.4 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab	43
4.2 Hasil Penelitian	46
4.2.1 Validitas Instrumen	46
4.2.2 Reliabilitas Instrumen.....	47
4.3 Distribusi Frekuensi	47
4.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.5 Hasil Analisis Data.....	58

4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Kinerja.....	62
4.6.2 Motivasi Instrinsik	65
4.6.3 Motivasi Ekstrinsik	67
4.6.4 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia tahun 2013	2
Tabel 1.2 Kinerja 77 karyawan tetap PT. PP Jember Indonesia tahun 2014 ...	3
Tabel 3.1 Distribusi Karyawan Tetap di PP Jember Indonesia.....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1 Validitas Instrumen	46
Tabel 4.2. Distribusi Umur Responden di PT. PP Jember Indonesia	48
Tabel 4.3. Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden di PT. PP Jember Indonesia	48
Tabel 4.4. Distribusi frekuensi Pendidikan Responden di PT. PP Jember Indonesia	49
Tabel 4.5. Distribusi Masa Kerja Responden di PT. PP Jember Indonesia	49
Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi motivasi intrinsik berdasarkan prestasi kerja yang baik.....	50
Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi motivasi intrinsik berdasarkan Pimpinan memberikan penghargaan atas setiap prestasi kerja karyawan di PT. PP Jember Indonesia	51
Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi motivasi intrinsik berdasarkan Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan	51
Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi motivasi intrinsik berdasarkan Karyawan diberi wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan	52
Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi motivasi intrinsik berdasarkan Karyawan mendapatkan pelatihan untuk pengembangan kemampuan kerja ...	52
Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi motivasi Ekstrinsik berdasarkan Perlakuan PT. PP Jember Indonesia kepada karyawan	53
Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi motivasi Ekstrinsik berdasarkan Hubungan antara bawahan dan atasan di PT. PP Jember Indonesia	53

Tabel 4.13: Distribusi Frekuensi motivasi Ekstrinsik berdasarkan Kelengkapan sarana yang mendukung pekerjaan di lingkungan PT. PP Jember Indonesia	54
Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi motivasi Ekstrinsik berdasarkan PT. PP Jember Indonesia memberikan bonus sesuai dengan prestasi	54
Tabel 4.15: Distribusi Frekuensi kinerja karyawan berdasarkan Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	55
Tabel 4.16: Distribusi Frekuensi kinerja karyawan berdasarkan Pencapaian target karyawan dalam bekerja sesuai dengan target yang ditentukan PT. PP Jember Indonesia	55
Tabel 4.17: Distribusi Frekuensi kinerja karyawan berdasarkan Karyawan bekerja sesuai dengan standart yang ditetapkan PT. PP Jember Indonesia.....	56
Tabel 4.18: Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.19: Heterokedastisitas.....	58
Tabel 4.20: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Model Konsep	23
Gambar 3.2 Model Hipotesis	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Variabel motivasi instrinsik (X_1)	61
Gambar 4.3 Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Variabel Motivasi ekstrinsik (X_2)	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Kuisiner
- Lampiran 2. Kerangka Sampling
- Lampiran 3. Tabulasi
- Lampiran 4. Demografi Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 6. Variabel Bebas
- Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Uji Regresi
- Lampiran 8. Uji t
- Lampiran 9. Uji F
- Lampiran 10. T tabel
- Lampiran 11. T hitung
- Lampiran 12. F hitung
- Lampiran 13. Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 14. Permohonan Pelaksanaan Penelitian
- Lampiran 15. Surat Keterangan telah melakukan Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia maka suatu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan yang berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya karyawan merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan perusahaan. Perusahaan yang semakin berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya sehingga mudah dalam menetapkan kinerja karyawan.

PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia adalah perusahaan perkebunan yang menghasilkan kopi, dan karet. Perusahaan ini telah melayani ekspor ke beberapa Negara tetangga. Sebagai perusahaan yang telah *go public* dan melayani produksi skala besar tentunya perhatian kepada karyawan perlu ditingkatkan. Sebab keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan asset penting yang memiliki peran strategis dalam upaya memajukan perusahaan. Karyawan merupakan pelaku dari setiap kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data karyawan PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Perusahaan Perkebunan (PP)Jember Indonesia tahun 2013

Uraian	Jumlah
Karyawan Tetap	77
Karyawan Lepas	200
Borongan	85
Total Karyawan	362

Sumber: Data PT. PP Jember Indonesia, tahun 2013

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Menurut Handoko, (2000:135) Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja karyawan di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia terakhir ini menunjukkan perkembangan yang kurang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia mengindikasikan adanya kinerja yang kurang maksimal. Berikut data kinerja 77 karyawan tetap PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia:

Tabel 1.2: Kinerja 77 karyawan tetap PT. PP Jember Indonesia tahun 2014

No	Bagian	2013			2014		
		Target	Realisasi	Pencapaian	Target	Realisasi	Pencapaian
1	Administratur						
	1) Melaksanakan koordinasi pembuatan rencana kerja bulanan dan R.A.B tahunan bersama-sama pimpinan wilayah/sinder	4 R.A.B	4 R.A.B	100	4 R.A.B	4 R.A.B	100
	2) Mengusahakan tercapainya produksi sesuai dengan target baik kuantitas maupun kualitas	1/Ha	0.76/ha	75	1/Ha	0.62/ha	62
	3) Menyelenggarakan administrasi dan laporan bulanan kebun	9 laporan	8 laporan	88.88	9 laporan	6 laporan	66.67
2	Kepala Kantor						
	1) Menyelenggarakan kelancaran dan tertib administrasi/prosedur di kantor administratur dan afdeling	4 laporan	4 laporan	100	4 laporan	4 laporan	100
	2) Menyusun KRAPB dan RAPB kebun	24 laporan	24 laporan	100	24 laporan	24 laporan	100
	3) Menghimpun dan menyusun laporan kebun	4 laporan	4 laporan	100	4 laporan	3 laporan	75
3	Afdeling			0			0
	1) Membuat rencana kerja kebun dan kebutuhan modal kerja afdeling	36 laporan	33 laporan	91.66	36 laporan	32 laporan	88.89
	2) Menyusun RAPB afdeling	36 laporan	36 laporan	100	36 laporan	36 laporan	100
	3) Membuat buku bayaran dan ringkasan daftar upah	48 laporan	42 laporan	87.5	48 laporan	37 laporan	77.08
	4) Mengelola administrasi afdeling	372 Dokumen	372 Dokumen	100	372 Dokumen	372 Dokumen	100
4	Bagian Pabrik						
	1) Membuat rencana kerja kebun dan kebutuhan modal kerja di bagian pabrik	8 laporan	8 laporan	100	8 laporan	6 laporan	75
	2) Menyusun RAB bagian pabrik	4 RAB	4 RAB	100	4 RAB	4 RAB	100
	3) Menyelenggarakan administrasi bagian pabrik	56 laporan	36 laporan	64.28	56 laporan	31 laporan	55.34
	4) Membuat buku upah pekerja dan daftar ringkasan upah	12 Laporan	11 laporan	91.67	12 Laporan	9 laporan	75
Rata-rata				86.59			78.34

Sumber: PT. PP Jember Indonesia

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa pencapaian target dari 77 karyawan tetap masih belum sepenuhnya maksimal. Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Gibson dkk, (2006) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhankebutuhanmendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarahke tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang

mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Siagian (2005:290) terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status (Manullang, 2001).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada karyawan PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia berkaitan dengan motivasi intrinsik yaitu minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya, adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga keadaan ini akan berdampak pada pencapaian kerja karyawan, beberapa karyawan tidak diberikan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaannya artinya karyawan tidak boleh menggunakan cara-cara lain yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sementara motivasi ekstrinsik yang selama ini diperoleh oleh karyawan adalah tambahan gaji atau upah bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan, keadaan ini dirasa tidak adil oleh sebagian besar karyawan sebab perlengkapan kerja karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama.

Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja. Motivasi tersebut bisa muncul dari diri sendiri dan dari perusahaan. Masalah yang selama ini dihadapi oleh karyawan terkait dengan dorongan untuk bekerja adalah kurangnya perhatian perusahaan terhadap kondisi karyawan baik dari reward, insentif dan sebagainya. Selain itu karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik karena tidak ada jenjang karier yang jelas dari perusahaan. Ada karyawan yang jenjang karirnya lebih cepat dari karyawan yang

lainnya meski masa kerjanya sama. Kondisi ini bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh personalia di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia, akan dapat menjadi bomerang yang bisa merugikan perusahaan. Keadaan ini turut serta menjadi penyebab menurunkan kinerja dalam perusahaan.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja. Karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka karyawan harus memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan dua hal yang sama-sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perhatian perusahaan dalam memenuhi setiap kebutuhan karyawan menjadi persoalan yang vital. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap segala kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Jika aspek intrinsik dan ekstrinsik telah dapat dipenuhi maka tidak menutup kemungkinan target perusahaan dapat tercapai.

Bertitik tolak dari uraian tersebut maka penulis ingin mengkaji lebih jauh kinerja karyawan dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia?
- 2) Apakah ada pengaruh secara simultan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi perusahaan
Dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja yang lebih baik lagi.
- 2) Bagi penulis
Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori – teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya
Bahan pembanding ataupun *literature* bagi peneliti yang mengkaji judul yang sama, sementara bagi peneliti yang ingin mengkaji objek yang sama hendaknya menambahkan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas.

BAB 2 TINAJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Keberadaan teori sangat penting bagi penelitian, karena teori merupakan realitas sosial yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Teori mempunyai peranan yang sangat penting bagi penelitian, untuk memecahkan suatu permasalahan diperlukan adanya teori yang berguna sebagai landasan yang dipakai dalam menentukan langkah-langkah untuk memberi kemudahan serta menyederhanakan pemikiran sehingga diperoleh fokus penelitian. Landasan teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tantangan variable yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrument penelitian.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2001: 4). Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2001;5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur antara lain:

1) *Man*

Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

2) *Money*

Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.

3) *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

5) *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

6) Market

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Menurut Nawawi, (2001: 40). Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Menurut Hasibuan (2007;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Gary (2005;42). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi (Mangkunegara, 2011):

- a. Perencanaan tenaga kerja, yaitu upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini dimulai dari analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.
- b. Pengembangan tenaga kerja, yaitu menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.
- c. Penilaian prestasi kerja, yaitu salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang memiliki prestasi kerja maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.
- d. Pemberian kompensasi, yaitu pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan system kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, kegiatan ini meliputi pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya guna

menghasilkan prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Aspek ekonomis berhubungan dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Sedangkan aspek non ekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan dalam bekerja

Dengan demikian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimum.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa, manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi/perusahaan dan masyarakat.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 141) motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Pendapat lain menurut Siagian (2007: 285) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau instansi, karena motivasi setiap pegawai atau sumber daya manusia berbeda satu sama lain. Manusia merupakan makhluk yang unik baik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi pegawainya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, yang akhirnya untuk mencapai tujuan instansi”.

Menurut Rivai (2009:837) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Sebuah dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi atau menentukan intensitas dari motivasi dikenal sebagai dimensi motivasi (Gunarsa, 2008:52). Sedangkan menurut Uno, (2008 : 22) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar, (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

2.3.3 Jenis Motivasi

Secara umum macam-macam motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2004: 50-51) yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Sedangkan menurut Gunarsa, (2008:50) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai

tujuan. Menurut Sardiman (2007: 89-91) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), indikator motivasi instrinsik antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan

dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Gunarsa, (2008:51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Sardiman (2007: 89-91) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), indikator motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

1. *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a. *Technical skill* (kecakapan teknis).

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. *Human skill* (kecakapan konseptual)

Adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

Adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

4. *wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Konsep Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Siagian (2007) mengatakan bahwa:

kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.

Menurut Gibson dkk (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2011:147) menjelaskan bahwa:

performance atau 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, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mowen (2000:918) adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya, dan fleksibilitas dan bersifat keuangan dan non keuangan. Menurut Anthony (2001;112) ada beberapa criteria pengukuran kinerja yang baik meliputi:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) kemampuan
- 4) pengetahuan

- 5) motivasi pribadi
- 6) kerjasama
- 7) efisiensi dan efektivitas
- 8) disiplin kerja
- 9) kesempatan

Menurut Sulistiani (2003:225) manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penilaian kepegawaian
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono, (2002;114) meliputi:

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya yaitu sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2) Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif

dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang Karyawan untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahkkan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Karyawan harus jujur terutama kepada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatannya, harus sesuai perkataan dengan perbuatannya. Dia tidak meyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil gunayang sebesar-besarnya. Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran organisasi.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari

manajemen lainnya. Karyawan tersebut cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

8) Kemampuan untuk meyakinkan orang.

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.

2.3.4 Standar Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 67) mengatakan bahwa:

“Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Notoatmodjo (2003: 143) mengatakan bahwa:

“Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.3 Jenis – jenis Kriteria Kinerja

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara 2007:67)

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi (Sjafri, 2007:155).

2.5 Hubungan Motivasi Instrinski Dan Ekstrinsik dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 2000:138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya (dalam Sondang, 2002 : 107).

Nawawi (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 2009: 252). Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan

antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2007: 92). Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan (Gomes, 2005: 178). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001: 2).

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada analisis data yang digunakan, yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel dan obyek penelitian serta hasil penelitian.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Penelitian	Judul	Jenis Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Antok Hendriyanto (2003)	Pengaruh motivasi intrinsik, ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan (studi pada perum bulog sub divre surabaya selatan)	Kuantitatif	Regresi	Motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan;
2	Lutfi Fauji Ridwan (2012)	Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja perawat	Kuantitatif	Regresi	Motivasi intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat.
3	Febrian Nurtaneo Akbar (2013)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya	Kuantitatif	Regresi	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya baik secara simultan dan parsial.
4	Erik Ranudiharjo (2014)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jember Indonesia	Kuantitatif	Regresi	

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) (Nazir, 2005:65) merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek penelitian. Penelitian lapangan (*field research*) ini bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam masyarakat. Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007; 4) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Arikunto (2007; 11) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.

3.2 Model Konsep

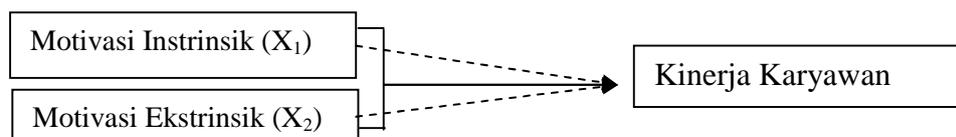
Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, konsep penelitian ini adalah motivasi dan kinerja. Sesuai dengan gambar 3.1 sebagai berikut :

Gambar 3.1 Model Konsep



3.3 Model Hipotesis

Gambar 3.2 Model Hipotesis



Keterangan : ————— = Simultan
----- = Parsial

Sedangkan variabel dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik (x_1) dan ekstrinsik (x_2) dan kinerja karyawan (y)

3.4 Hipotesis

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran (Arikunto, 2007;22).

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- H1 : Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia
- H2 : Ada pengaruh secara simultan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia

3.5 Tahapan Penelitian

3.5.1 Melakukan Observasi Pendahuluan

Sebagai langkah awal mengadakan penelitian, dilakukan observasi pendahuluan guna memperoleh informasi dan mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia.

3.5.2 Menentukan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia. Pemilihan lokasi ini ditetapkan secara sengaja (*purposive*), yaitu pengambilan lokasi berdasarkan kriteria yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Pemilihan lokasi di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia, diambil dengan pertimbangan bahwa berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia adanya penurunan kinerja. Selain itu lokasi penelitian merupakan lokasi yang dekat dengan tempat tinggal peneliti dimana sangat memungkinkan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang akurat sehingga lebih mendukung analisis yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

3.5.3 Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan. Selain itu seorang peneliti dapat memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

3.6 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007; 24) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut maka populasi dari obyek penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia berjumlah 77 karyawan tetap. Pengambilan karyawan tetap sebagai subjek penelitian dikarena telah mengetahui dan mendapatkan insentif dan sebagainya dari perusahaan yang dimungkinkan akan berdampak pada motivasi dalam bekerja.

Tabel 3.1 Distribusi Karyawan Tetap di PP Jember Indonesia

No	Keterangan	Laki-laki	Perempuan	%	Jumlah
1	Kantor	6	5	14.29	11
2	Pabrik	37	19	72.72	56
3	Kebun	10	-	12.99	10
Total		53	24	100	77

Sumber: PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia

Penjelasan:

$$\text{Persentase Sampel Kantor} : \frac{11}{77} \times 100 = 14.29$$

$$\text{Persentase Sampel Pabrik} : \frac{56}{77} \times 100 = 72.72$$

$$\text{Persentase Sampel Kebun} : \frac{10}{77} \times 100 = 12.99$$

3.6.2 Sampel

Pengertian sampel itu sendiri menurut Sugiyono (2007; 24) adalah sebagai berikut: “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, dan besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin mengingat populasi dalam penelitian ini adalah homogen, dengan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 5%

1 : konstanta

Penentuan besar sampel menurut Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{77}{1 + 77(0.05^2)}$$

$$n = \frac{77}{1 + 77(0.0025)}$$

$$n = \frac{77}{1 + 0.1925}$$

$$n = \frac{77}{1.1925}$$

$$n = 64.57 \text{ dibulatkan menjadi } 65$$

Distribusi proporsional sampling sebagai berikut:

$$\text{Proporsi Sampel Kantor} : \frac{11}{77} \times 65 = 9.28 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

$$\text{Proporsi Sampel Pabrik} : \frac{56}{77} \times 65 = 47.27 \text{ dibulatkan menjadi } 47$$

$$\text{Proporsi Sampel Kebun} : \frac{10}{77} \times 65 = 8.44 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. *Random sampling* menurut Sugiyono (2007; 25) “adalah teknik penentuan sampel secara acak. Pengambilan subyek penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel 65 orang dari populasi sejumlah 77 orang yang diambil secara acak dengan teknik undian (*lottery technique*). Caranya dengan membuat daftar nama dari seluruh populasi yang ada kemudian dibuat nomer 1-77 dan diundi sebanyak 65 kali. Akan tetapi disesuaikan dengan proporsi masing-masing bagian (terlampir), dan nama yang keluar akan diambil sebagai sampel.

3.7 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data/responden yang berkaitan dengan penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

1). Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap objek penelitian (dalam hal ini karyawan) sehingga diperoleh gambaran dari objek yang diteliti untuk kegunaan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Menurut Sugiyono (2007; 23) “Dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat *independen*”.

2). Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten dalam perusahaan. Singarimbun dan Masri (2006; 45) menyatakan bahwa “Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain”. Berdasarkan pengertian tersebut wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia. Hal ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang profil perusahaan.

3). Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2007; 29) kuisisioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuisisioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuisisioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada karyawan PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Indonesia yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian karyawan.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diterbitkan lembaga yang bersangkutan dengan kepentingan penelitian. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1). Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan karyawan PT. PP Jember Indonesia.

2). Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah kepuasan dan motivasi. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar; 2004). Untuk menghindari kesalah pahaman serta menyamakan persepsi dalam menafsirkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, berikut ini dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.8.1 Variabel Bebas (X)

a. Motivasi Instrinsik (x_1)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Achievement (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih yang dicapai bawahan tersebut.

2. Recognition (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

b. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.\

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a) *Technical skill* (kecakapan teknis).

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b) *Human skill* (kecakapan konseptual)

Adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

Adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat

meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

4. *wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.8.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (Y) adalah akibat variabel yang dipengaruhi (Arikunto, 2007) Dalam penelitian ini variabel terikat dengan simbol (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja mengadopsi pada pendapat Robbin (2002) adalah :

- 1) Kualitas (*Quality*), artinya hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya
- 2) Kuantitas (*Quantity*), artinya hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*), artinya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
a	B	c	d
Motivasi	Motivasi Intrinsik	1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan)	1. Prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan
		2. <i>Recognition</i> (pengakuan/penghargaan)	2. Pemberian penghargaan atas prestasi dalam bekerja
		3. <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)	3. Kemampuan menyesuaikan dengan pekerjaan
		4. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab)	4. Pemberian wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan
		5. <i>Advancement</i> (Pengembangan)	5. Pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan
	Motivasi Ekstrinsik	1. <i>Quality supervisor</i> (Supervisi)	1. Memberikan pengarahan kepada karyawan
		2. <i>Interpersonal relation</i> (Hubungan antar pribadi)	2. Hubungan antara atasan dengan bawahan
		3. <i>Working condition</i> (Kondisi kerja)	3. Kelengkapan sarana penunjang kerja
		4. <i>Wages</i> (Gaji)	4. Pemberian gaji yang sesuai
Kinerja	Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1. Keberhasilan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan
		2. Kuantitas	2. Pencapaian skala maksimal dalam bekerja
		3. Ketepatan Waktu	3. Ketepatan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan

Sumber: Luthas (2011:160), Robbins (2002: 155)

3.9 Skala Pengukuran

3.9.1 Skala Likert

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2007: 15), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Untuk analisis kuantitatif skala likert dapat diukur dengan memberikan skor atas item-item yang dipergunakan. Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Adapun penilaiannya untuk variabel X adalah sebagai berikut:

- a. Responden memilih sangat tidak setuju, diberi skor 1
- b. Responden memilih tidak setuju, diberi skor 2
- c. Responden memilih setuju, diberi skor 3
- d. Responden memilih sangat setuju, diberi skor 4

Menurut Hadi (2001:20) modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut:

1. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang ditengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya). Bisa juga diartikan netral, jarang, atau bahkan ragu ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrument.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*). Terutama bagi mereka yang ragu ragu atas arah kecenderungan jawabannya. kearah setuju atau kearah tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden. kearah setuju atau tidak setuju.

3.9.2 Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Jenis data yang ada adalah data ordinal, sedangkan syarat dapat digunakan analisis ini biasanya adalah data harus berbentuk interval. Sehingga data ini harus kita ubah menjadi interval dengan cara mengubah data ordinal ini menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI). (Sarwono, 2013:65)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal harus diubah dalam bentuk interval karena data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Adapun langkah-langkah untuk mengubah data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a. Menghitung Frekuensi

Frekuensi merupakan banyaknya tanggapan responden dalam memilih skala ordinal 1 s/d 4

b. Menghitung Proporsi (P)

Proporsi dihitung dengan membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden.

c. Menghitung Proporsi Kumulatif (PK)

Proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.

d. Mencari Nilai Z

Nilai z diperoleh dari tabel distribusi normal baku (*critical value of z*). Dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.

e. Menghitung Densitas F (z)

Nilai F (z) Dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F(x) = \text{Exp}(Z^2)$$

f. Menghitung *Scale Value*

Menghitung *scale value* digunakan rumus:

$$Sv = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Keterangan:

Nilai *density* = nilai diambil dari densitas z

Nilai *area* = nilai diambil dari proporsi kumulatif

g. Menghitung Nilai Hasil Penskalaan

Nilai hasil penskalaan dihitung dengan cara sebagai berikut:

1) Ubah nilai Sv terkecil (nilai negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1, nilai 1 diperoleh dari:

$$Sv + X = 1 \quad \text{kemudian digunakan rumus: } X = 1 + Sv$$

2) Transformasi nilai skala dengan rumus:

$$y = Sv + |Sv \text{ min}|$$

3.10 Uji Instrumen

3.10.1 Validitas Instrumen

Menurut Azwar (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Singarimbun dan Masri, 2006:67). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghazali, 2013) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70.

Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut Nugroho (2008:72)

$$= \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

= koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.16 *for windows*.

3.11.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variable dependent, variable independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Santoso, 2004:212).

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi normalitas
- b. Jika data menyebar menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas

3.11.2 Uji multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* . apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Menurut Yarnest (2004;36) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL <

0,10 atau $TOL > 10$ dan nilai $VIF > 10$ maka terjadi multilinearitas dan sebaliknya.

3.11.3 Uji heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji Park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_a : ada gejala heteroskedastisitas

H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

3.12 Analisis Data

3.12.1 Regresi Linier Berganda

Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Regresi linier berganda dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_{ij} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots b_nX_n$$

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_2 .. b_n = koefisien dari X_1 .. X_n

3.12.2 Uji Statistik

Uji statistik dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil regresi berganda akan diketahui besarnya koefisien masing-masing variabel. Dari besarnya koefisien akan dilihat adanya hubungan dari variabel-variabel bebas, baik secara terpisah maupun bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji hipotesis, dilakukan dengan cara :

a. Uji F

Untuk menguji apakah ada hubungan regresional antara variabel dependen (Y) dengan beberapa variabel independen (X_1) dalam sebuah kelompok Neter et al (dalam Atmaja, 2007;15). Adapun langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

Menentukan H_0 dan H_1

$$H_0: \beta_1 = \dots = \beta_n = 0$$

$$H_1: \text{tidak semua } \beta_i = 0$$

Dimana prosedur penelitian :

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Level Significant 95 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- Jika nilai signifikansi/probability < 0.05 , maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi/probability > 0.05 , maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t di digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel terikat secara individu (Supranto, 2001;53).

Dimana prosedur penelitian :

$H_0 : \rho_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \rho_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Level Significant 95 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- Jika nilai signifikansi/probability < 0.05 , maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi/probability > 0.05 , maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.13 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dapat diketahui hasil yang bisa ditarik suatu kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian. penelitian menggunakan perumusan kesimpulan yang bersifat Deduksi, dengan metode ini di harapkan agar masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dapat mudah dicerna. Metode Deduksi adalah merupakan suatu cara untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menjadi hal-hal yang bersifat khusus.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap Kinerja pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia
2. Ada pengaruh secara simultan motivasi terhadap Kinerja pada PT. Perusahaan Perkebunan (PP) Jember Indonesia

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan oleh karena itu hendaknya perusahaan dalam hal ini selalu memperhatikan kebutuhan karyawan agar motivasi dalam bekerja semakin meningkatkan, hal ini bisa dilakukan dengan berbagai hal seperti mendelegasika karyawan dalam urusan perusahaan, meningkatkan pemberian insentif dan sebagainya.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain kompetensi, kepemimpinan dan dan seagainya sehingga dapat diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmaja, Setia, Lukas, 2009, *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: Penerbit. ANDI
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Offset.
- Cushway, Barry & Derek Lodge. 2000. *Organizational Behaviour And Design*. Jakarta: Elex Media Computindo
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto*. Jakarta: Indeks.
- Gibson, James L. Dkk. 2006. *Organizations behaviour, structure, processes*. Dallas : Business Pub.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Gunarsa, Singgih D. 2008. *Psikologi Perawatan*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- 2009. *Manajemen ,Edisi 2*.Yogyakarta : BPFE
- Hansen and Mowen; 2000; diterjemahkan oleh Purwatiningsih; *Manajemen Biaya*; Edisi 1; Jakarta; Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. *Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Gajah Mada Universitas Press*, Yogyakarta.
- Nazir. Moh. 2005, *Metode Penelitian*. Bogor.Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*, Andi Jogyaarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- . 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. *Cetakan Ketiga*. Bandung: Mandar Maju.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media.

- Sarwono, Jonathan. 2013. *Statistik Multivariat, Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta : CV Andi.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Bandung: Ganesha
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- . 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*., Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei* (Editor), LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. 2007. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi, Cetakan Kedua*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno Hadi. 2001. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi, Jilid Tiga*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sulistiyani, Teguh, Ambar dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Graha Ilmu: Yogyakarta
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivaian dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia “Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat
- Yarnest. 2004. *Panduan Aplikasi Statistik*. Malang: Dioma

Lampiran 1

KUESIONER

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP Jember Indonesia”. Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list () pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. *Karakteristik Responden*

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
4. Masa Kerja :

B. *Variabel Penelitian*

Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check list () pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan anda, dengan alternatif jawaban yang disediakan

A. Motivasi instrinsik

1. Karyawan di PT. PP Jember Indonesia bekerja untuk memperoleh prestasi yang baik
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju

2. Pimpinan memberikan penghargaan atas setiap prestasi kerja karyawan di PT. PP Jember Indonesia
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Selalu

3. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan
 - a. Sangat tidak sesuai
 - b. Tidak sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai

4. Karyawan diberi wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju

5. Karyawan mendapatkan pelatihan untuk pengembangan kemampuan kerja
 - a. Tidak pernah
 - b. Jarang
 - c. Sering
 - d. Selalu

B. Motivasi ekstrinsik

1. PT. PP Jember Indonesia memberi arahan kepada karyawan
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju

2. Hubungan antaran bawahan dan atasan di PT. PP Jember Indonesia
 - a. Sangat tidak baik
 - b. Tidak baik
 - c. Baik
 - d. Sangat baik

3. Kelengkapan sarana yang mendukung pekerjaan di lingkungan PT. PP Jember Indonesia
 - a. Sangat tidak lengkap
 - b. Tidak lengkap
 - c. Lengkap
 - d. Sangat lengkap

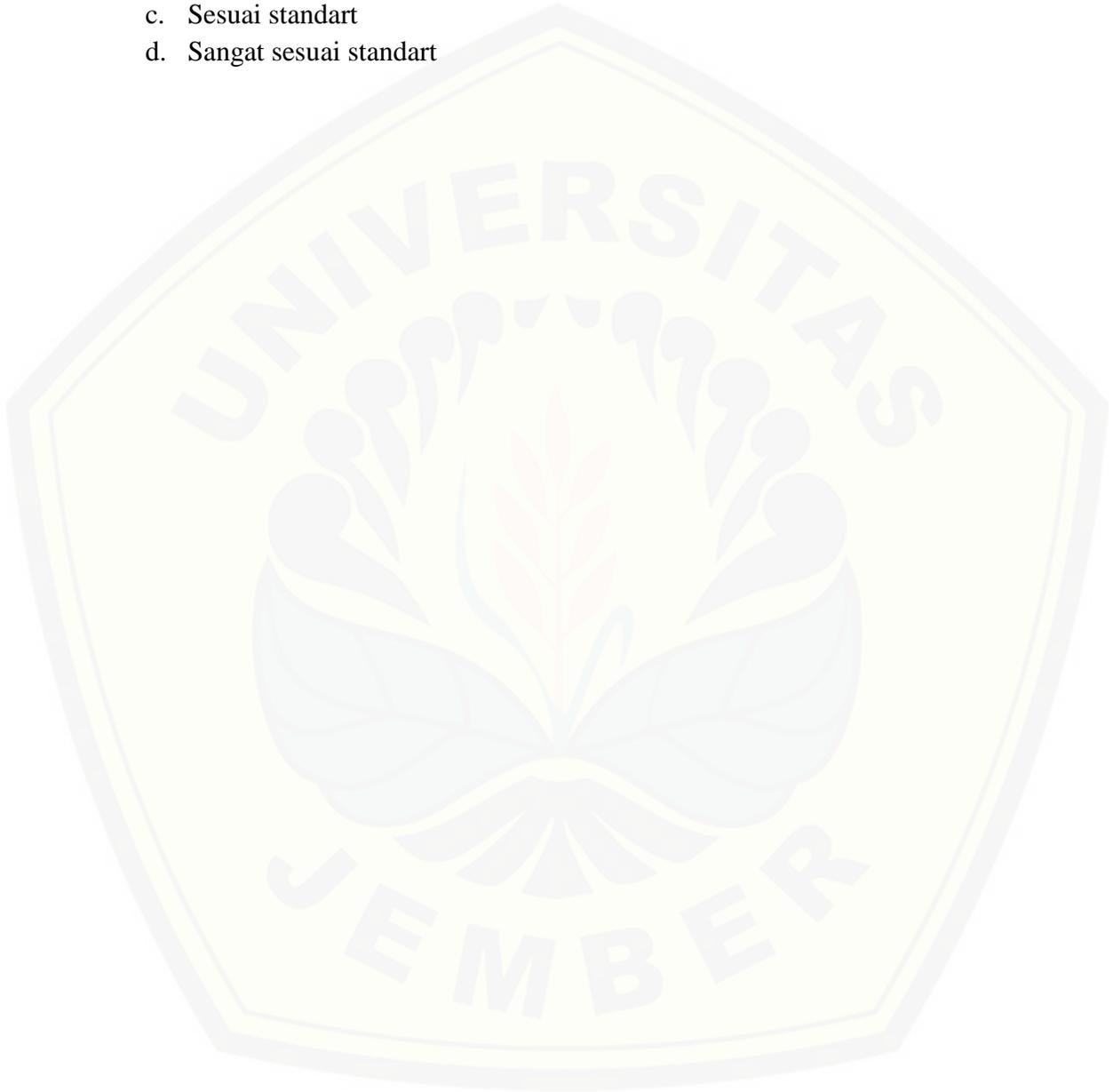
4. PT. PP Jember Indonesia memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi
 - a. Sangat tidak setuju
 - b. Tidak setuju
 - c. Setuju
 - d. Sangat setuju

C. Variabel Kinerja Karyawan

1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan
 - a. Sangat tidak sesuai
 - b. Tidak sesuai
 - c. Sesuai
 - d. Sangat sesuai

2. Pencapaian target karyawan dalam bekerja sesuai dengan target yang ditentukan PT. PP Jember Indonesia
 - a. Sangat tidak sesuai target
 - b. Tidak sesuai target
 - c. Sesuai target
 - d. Sangat sesuai target

3. Karyawan bekerja sesuai dengan standart yang ditetapkan PT. PP Jember Indonesia
 - a. Sangat tidak sesuai standart
 - b. Tidak sesuai standart
 - c. Sesuai standart
 - d. Sangat sesuai standart



Lampiran 2

Keterangan	Nama	Kelamin
Kantor	Anwaruddin	L
	Sardiman Lukman	L
	Lutifanto	L
	Febriana Susanti	P
	Sahrul Amin	L
	Abd. Wafit	L
	M. Slamet	L
	Sulastri	P
	Endank Sanusi	P
	Jannatun	P
	Pujiati Rukmana	P
	Pabrik	Nanang Kosim
Astutik		P
Mega Anggreini		P
Hasan Mahfud		L
M. Muhdar		L
Abd. Mukit		L
Samsul Maarif		L
Baihakki		L
Agung Nugroho		L
Muhammad As'ad		L
Ahmad Nawawi		L

Wirawan	L
Lilik Suhartini	P
Diah Kartika Sari	P
Wulandari	P
Handayani	P
Asmuni	L
Muhammad Hariri	L
Karyono	L
Asmad	L
Jumadi	L
Sri Mulyani	P
Nanik	P
Luluk Setyasih	P
Ningrum	P
Romla	P
Siti Aminah	P
Abdul Mutolib	L
Mujayanto	L
Yanto	L
Sumiyati	P
Farida Dewi	P
Dewi Lestari	P
Lesti Anggraini	P
Rahmawati	P

	Sanija	P
	Paiman	L
	Abd Sakur	L
	M. Rahman	L
	Junaidi	L
	Jumali	L
	Siti Jamila	P
	Marsuki	L
	Idris Santoso	L
	Supono	L
	Sutarjo	L
	Handoko	L
	Hamid	L
	Abdullah Hasyim	L
	Joko Santoso	L
	Rasat	L

	Mursid	L
	Sulaiman	L
	Munir	L
	Fahtur Rozy	L
	Suyitno	L
Kebun	Suparman	L
	Abd. Munir	L
	Surahkman	L
	Aji Santoso	L
	Nurchahyo	L
	Purnomo Aji	L
	Rahmad Hidayat	L
	Sarimin	L
	Edi Snatoso	L
	Fadoli Arifin	L

Keterangan:

Warna Hitam adalah responden

Warna merah bukan responden

Lampiran 3

MATRIK DATA

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Motivasi Instrinsik					Z-Skor	Motivasi Ekstrinsik					Z-Skor	Kinerja					Z-Skor
					1	2	3	4	5		1	2	3	4	1		2	3	4			
1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	17	0.836	4	4	2	2	12	0.873	4	4	4	12	1.057
2	1	2	3	2	3	4	4	3	2	16	0.598	3	4	2	3	12	0.873	3	4	4	11	0.455
3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	12	-0.36	1	3	2	2	8	-0.51	4	4	4	12	1.057
4	2	1	3	2	4	4	3	3	4	18	1.075	1	3	2	3	9	-0.17	4	3	4	11	0.455
5	2	2	3	2	3	3	2	4	4	16	0.598	2	3	2	3	10	0.181	3	4	4	11	0.455
6	2	1	2	2	3	4	3	4	4	18	1.075	2	4	3	2	11	0.527	3	4	4	11	0.455
7	2	1	2	2	4	4	4	4	4	20	1.551	3	4	2	3	12	0.873	4	4	3	11	0.455
8	2	1	3	3	3	3	2	2	1	11	-0.59	1	1	1	2	5	-1.55	3	3	3	9	-0.75
9	2	2	3	2	4	3	4	2	3	16	0.598	3	3	1	2	9	-0.17	3	4	4	11	0.455
10	1	2	2	2	2	1	2	3	3	11	-0.59	2	1	2	1	6	-1.2	3	3	3	9	-0.75
11	1	2	1	1	4	4	3	4	4	19	1.313	3	4	4	3	14	1.566	4	4	4	12	1.057
12	2	1	3	1	3	2	2	2	2	11	-0.59	2	4	3	3	12	0.873	3	3	3	9	-0.75
13	2	1	3	2	3	3	4	3	4	17	0.836	4	4	3	4	15	1.912	4	4	4	12	1.057
14	2	2	3	2	1	2	2	1	2	8	-1.31	1	2	1	2	6	-1.2	4	4	4	12	1.057
15	2	1	2	2	3	2	2	3	3	13	-0.12	2	2	2	3	9	-0.17	4	4	4	12	1.057
16	2	1	3	2	3	2	2	2	1	10	-0.83	2	3	2	2	9	-0.17	4	3	4	11	0.455
17	2	1	2	1	4	3	4	4	4	19	1.313	3	4	4	3	14	1.566	4	4	4	12	1.057
18	1	2	1	2	2	1	2	1	1	7	-1.55	1	1	2	1	5	-1.55	3	2	3	8	-1.35
19	3	1	2	2	4	3	4	4	4	19	1.313	3	4	2	2	11	0.527	3	4	3	10	-0.15
20	1	1	2	1	2	2	2	3	2	11	-0.59	2	3	2	2	9	-0.17	4	4	4	12	1.057
21	2	1	3	1	2	2	2	2	2	10	-0.83	1	1	1	2	5	-1.55	2	2	3	7	-1.96
22	1	2	1	2	2	2	2	3	3	12	-0.36	1	2	1	1	5	-1.55	3	3	3	9	-0.75

23	3	1	3	2	4	2	3	4	4	17	0.836	2	4	3	4	13	1.219	4	4	4	12	1.057
24	2	1	3	3	3	1	2	4	4	14	0.121	2	3	2	2	9	-0.17	3	3	2	8	-1.35
25	1	1	2	1	2	2	2	4	4	14	0.121	2	3	2	4	11	0.527	4	4	4	12	1.057
26	2	2	2	2	3	3	2	1	1	10	-0.83	2	3	1	3	9	-0.17	4	4	4	12	1.057
27	1	1	2	1	4	3	2	2	4	15	0.359	2	3	3	4	12	0.873	4	3	4	11	0.455
28	2	1	3	3	2	1	2	2	2	9	-1.07	2	2	1	1	6	-1.2	3	2	3	8	-1.35
29	2	2	2	2	1	1	2	1	1	6	-1.79	1	2	1	2	6	-1.2	3	3	2	8	-1.35
30	2	1	3	2	3	3	4	3	4	17	0.836	2	3	3	2	10	0.181	4	4	4	12	1.057
31	1	1	2	1	2	1	2	2	1	8	-1.31	1	2	1	2	6	-1.2	3	3	3	9	-0.75
32	1	1	3	2	1	1	1	2	1	6	-1.79	1	3	1	2	7	-0.86	3	3	3	9	-0.75
33	1	1	2	1	4	3	4	4	3	18	1.075	2	4	2	3	11	0.527	4	4	4	12	1.057
34	2	2	2	2	3	3	2	2	3	13	-0.12	2	2	1	2	7	-0.86	3	3	3	9	-0.75
35	1	1	3	1	2	4	3	1	1	11	-0.59	2	4	3	2	11	0.527	3	4	2	9	-0.75
36	2	1	3	3	4	3	4	4	4	19	1.313	2	4	3	2	11	0.527	4	4	4	12	1.057
37	2	1	2	1	3	2	2	3	2	12	-0.36	1	2	2	1	6	-1.2	3	3	3	9	-0.75
38	3	1	3	2	3	2	2	2	3	12	-0.36	1	3	2	2	8	-0.51	3	4	3	10	-0.15
39	1	2	3	2	4	4	4	3	3	18	1.075	3	4	3	4	14	1.566	4	4	3	11	0.455
40	3	1	2	1	3	2	2	2	1	10	-0.83	2	4	2	2	10	0.181	2	4	2	8	-1.35
41	1	1	2	1	4	3	4	2	4	17	0.836	2	4	3	3	12	0.873	4	3	4	11	0.455
42	3	2	3	2	3	2	4	4	4	17	0.836	3	4	2	2	11	0.527	3	4	3	10	-0.15
43	1	1	2	1	4	3	3	2	4	16	0.598	2	4	2	2	10	0.181	3	4	4	11	0.455
44	2	1	3	1	1	1	2	1	1	6	-1.79	1	2	1	2	6	-1.2	3	3	2	8	-1.35
45	2	1	2	2	4	3	2	3	2	14	0.121	2	3	3	2	10	0.181	3	2	2	7	-1.96
46	2	2	3	2	4	4	4	4	4	20	1.551	4	4	3	2	13	1.219	4	4	4	12	1.057
47	3	1	1	1	2	1	2	2	1	8	-1.31	1	1	1	2	5	-1.55	3	2	2	7	-1.96
48	3	2	3	2	4	4	3	4	4	19	1.313	4	4	3	4	15	1.912	4	4	4	12	1.057

49	1	2	1	1	3	2	2	1	1	9	-1.07	1	3	2	2	8	-0.51	4	3	3	10	-0.15
50	2	1	3	1	2	3	2	4	4	15	0.359	3	2	1	3	9	-0.17	4	3	4	11	0.455
51	3	1	3	2	1	1	2	1	1	6	-1.79	2	2	1	2	7	-0.86	3	3	3	9	-0.75
52	1	2	1	1	4	3	2	3	3	15	0.359	2	3	3	2	10	0.181	3	2	2	7	-1.96
53	2	2	2	1	2	2	3	4	4	15	0.359	2	4	3	3	12	0.873	4	4	4	12	1.057
54	1	1	1	2	3	3	4	4	4	18	1.075	4	4	4	2	14	1.566	4	4	4	12	1.057
55	3	2	2	2	2	1	3	1	1	8	-1.31	2	2	1	1	6	-1.2	3	2	2	7	-1.96
56	1	1	2	2	4	4	3	4	4	19	1.313	2	4	2	4	12	0.873	4	4	4	12	1.057
57	2	1	2	2	2	2	2	3	4	13	-0.12	2	2	1	2	7	-0.86	3	3	3	9	-0.75
58	2	1	2	2	2	2	2	1	1	8	-1.31	2	2	1	2	7	-0.86	3	4	3	10	-0.15
59	1	2	2	1	3	3	4	4	4	18	1.075	3	4	3	4	14	1.566	4	3	3	10	-0.15
60	2	1	2	2	4	3	3	2	2	14	0.121	3	3	2	4	12	0.873	4	3	4	11	0.455
61	1	1	2	2	2	3	2	2	3	12	-0.36	2	2	1	2	7	-0.86	3	3	3	9	-0.75
62	1	1	2	2	3	3	2	2	3	13	-0.12	2	3	2	2	9	-0.17	4	4	4	12	1.057
63	2	2	2	2	4	3	4	4	4	19	1.313	2	4	2	4	12	0.873	4	4	4	12	1.057
64	1	1	2	3	2	1	2	1	1	7	-1.55	2	2	2	2	8	-0.51	3	3	3	9	-0.75
65	2	1	2	2	2	3	2	2	2	11	-0.59	1	1	2	1	5	-1.55	4	4	3	11	0.455

Keterangan

Usia

1. 15-31 tahun
2. 32-48 tahun
3. 49-65 tahun

Jenis kelamin

1. Laki-laki
2. Perempuan

Pendidikan

1. SD
2. SMP
3. SMA

Masa kerja

1. 2-6 tahun
2. 7-11 Tahun
3. 12-16 tahun

Lampiran 4

Demografi Responden

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-31 tahun	23	35.4	35.4	35.4
	32-48 tahun	33	50.8	50.8	86.2
	49-65 tahun	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	67.7	67.7	67.7
	Perempuan	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	7	10.8	10.8	10.8
	SMP	32	49.2	49.2	60.0
	SMP	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-6 tahun	22	33.84	33.84	33.8
	7-11 Tahun	38	58.46	58.46	92.26
	12-16 tahun	5	7.69	7.69	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 5

Validitas dan Reliabilitas Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	30.34	51.790	.708	.909
Item 2	30.68	51.316	.709	.909
Item 3	30.55	52.501	.716	.909
Item 4	30.54	50.096	.702	.910
Item 5	30.48	48.160	.741	.908
Item 6	31.14	53.277	.665	.911
Item 7	30.26	50.165	.780	.905
Item 8	31.17	53.299	.662	.911
Item 9	30.82	53.840	.595	.914
Item 10	29.75	57.032	.584	.915
Item 11	29.78	55.890	.581	.914
Item 12	29.86	55.496	.589	.914

Lampiran 6

Variabel Bebas
Motivasi Instrinsik

Karyawan di PT. PP Jember Indonesia bekerja untuk memperoleh prestasi yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	18	27.7	27.7	35.4
	Setuju	22	33.8	33.8	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan memberikan penghargaan atas setiap prestasi kerja karyawan di PT. PP Jember Indonesia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	12	18.5	18.5	18.5
	Jarang	17	26.2	26.2	44.6
	Sering	25	38.5	38.5	83.1
	Selalu	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak sesuai	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Sesuai	36	55.4	55.4	56.9
	Sesuai	12	18.5	18.5	75.4
	Sangat Sesuai	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Karyawan diberi wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	16.9	16.9	16.9
	Tidak Setuju	20	30.8	30.8	47.7
	Setuju	13	20.0	20.0	67.7
	Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Karyawan mendapatkan pelatihan untuk pengembangan kemampuan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	16	24.6	24.6	24.6
	Jarang	11	16.9	16.9	41.5
	Sering	12	18.5	18.5	60.0
	Selalu	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Motivasi Ekstrinsik

PT. PP Jember Indonesia memberiakan arahan kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	24.6	24.6	24.6
	Tidak Setuju	33	50.8	50.8	75.4
	Setuju	11	16.9	16.9	92.3
	Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hubungan antaran bawahan dan atasan di PT. PP Jember Indonesia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	9.2	9.2	9.2
	Tidak Baik	16	24.6	24.6	33.8
	Baik	18	27.7	27.7	61.5
	Sangat Baik	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kelengkapan sarana yang mendukung pekerjaan di lingkungan PT. PP Jember Indonesia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Lengkap	19	29.2	29.2	29.2
	Tidak Lengkap	27	41.5	41.5	70.8
	Lengkap	16	24.6	24.6	95.4
	Sangat Lengkap	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PT. PP Jember Indonesia memberikan bonussesuai dengan prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
	Tidak Setuju	35	53.8	53.8	64.6
	Setuju	13	20.0	20.0	84.6
	Sangat Setuju	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kinerja

karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	3.1	3.1	3.1
	Sesuai	31	47.7	47.7	50.8
	Sangat Sesuai	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pencapaian target karyawan dalam bekerja sesuai dengan target yang ditentukan PT. PP Jember Indonesia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai Target	7	10.8	10.8	10.8
	Sesuai Target	23	35.4	35.4	46.2
	Sangat Sesuai Target	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Karyawan bekerja sesuai dengan standart yang ditetapkan PT. PP Jember Indonesia

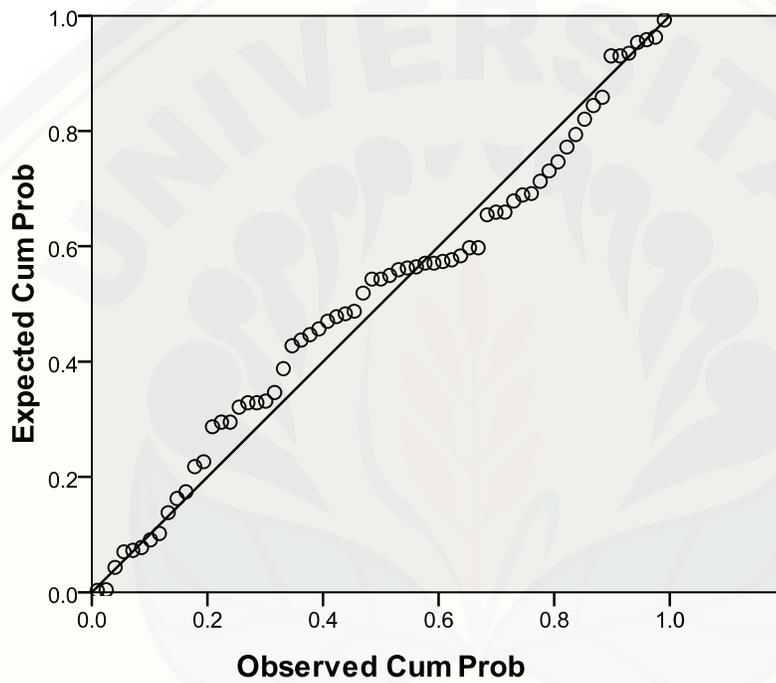
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	9	13.8	13.8	13.8
	Sesuai	24	36.9	36.9	50.8
	Sangat Sesuai	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 7

ASUMSI KLASIK
Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan



Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Motivasi Instrinsik	.364	2.750
	Zscore: Motivasi Ekstrinsik	.364	2.750

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.564	.064		8.848	.000
Zscore: Motivasi Instrinsik	-.091	.107	-.176	-.856	.395
Zscore: Motivasi Ekstrinsik	-.017	.107	-.033	-.158	.875

a. Dependent Variable: Abresid



Lampiran 8

Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.391	.78032269

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi Ekstrinsik, Zscore: Motivasi Instrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.248	2	13.124	21.553	.000 ^a
	Residual	37.752	62	.609		
	Total	64.000	64			

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi Ekstrinsik, Zscore: Motivasi Instrinsik

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.770E-16	.097		.000	1.000
	Zscore: Motivasi Instrinsik	.335	.162	.335	2.072	.042
	Zscore: Motivasi Ekstrinsik	.340	.162	.340	2.105	.039

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Karyawan

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
df = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

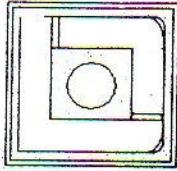
df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**PT. PP. JEMBER INDONESIA
PERKEBUNAN WIDODAREN**
Desa Badean, Bangsalsari, Pos Rambipuji (68152)
Jember 68196, Telepon (0331) 7757815

SURAT KETERANGAN

- Administrateur Perkebunan Widodaren – PT.PP JEMBER INDONESIA menerangkan bahwa :

Nama : ERIK RANUDI HARJO

Mahasiswa : UNEJ.

Jurusan – Administrasi Niaga.

FISIP.

Telah melakukan penelitian tenaga kerja di PT.PP Jember Indonesia – Perkebunan Widodaren tanggal 22 Mei s/d 30 Mei 2015.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Widodaren, tgl. 22 Mei 2015.

PERKEBUNAN WIDODAREN.

Administratur



Bambang Armujito
BAMBANG ARMUJITO



Nomor : 1128/UN25.1.2/LT/2015

30 Maret 2015

Lampiran : 1 (satu) eksemplar

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang akan menyelesaikan studinya, diwajibkan untuk menyelesaikan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara memperkenankan mahasiswa kami :

Nama : Erik Ranudiharjo
NIM : 090910202085
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi/Ilmu Administrasi Bisnis

Untuk melaksanakan penelitian di PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia Kabupaten Jember dengan lama penelitian 2 (dua) bulan. Adapun tujuan penelitian untuk mendapatkan data penyelesaian skripsi dengan judul " pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia".

Atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,

Drs. Himawan Bayu Patriadi, M.A, Ph.D.
NIP 19610828 199201 1 001



LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lmlit@unej.ac.id

Nomor : 439/UN25.3.1/LT/2015
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
Penelitian

01 April 2015

Yth. Pimpinan
PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia
di

JEMBER

Memperhatikan surat Dekan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1128/UN25.1.4/LT/2015 tanggal 30 Maret 2015, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Erik Ranudiharjo/090910202085
Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
Alamat / HP : Jl. Nias II Jember/HP.
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia
Lokasi Penelitian : PT. Perusahaan Perkebunan Jember Indonesia
Lama Penelitian : Dua bulan (01 April 2015 – 01 Juni 2015)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

an Ketua
Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si
NIP 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip