



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(STUDI PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH, JEMBER)**

SKRIPSI

Oleh:

Youlanda Rahmasarita Putri

NIM 190910202040

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

2022



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(STUDI PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH, JEMBER)**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

Youlanda Rahmasarita Putri

NIM 190910202040

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

2022

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Siti Farida dan Budi Lestiono Basuki yang telah memberikan doa, dukungan dan perhatian dengan penuh kesabaran mendampingi penulis meraih cita-cita.
2. Para guru yang telah membimbing penulis sejak SD hingga menjadi Sarjana, semoga kebaikan para guru menjadi amal jariyah yang terus mengalir.
3. Almamater Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, jayalah selalu.

MOTO

“Dan jika kamu membalas, maka balaslah dengan (balasan) yang sama dengan siksaan yang ditimpakan kepadamu. Tetapi jika kamu bersabar, sesungguhnya itulah yang lebih baik bagi orang yang sabar. (Terjemahan QS. An-Nahl: 126)”*

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Youlanda Rahmasarita Putri

NIM : 190910202040

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya, belum diajkan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun dan bersedia memperoleh sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 01 Desember 2022

Yang Menyatakan,

Youlanda Rahmasarita Putri

NIM 190910202040

HALAMAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI
(STUDI PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH, JEMBER)**

Oleh:

Youlanda Rahmasarita Putri

NIM 190910202040

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Dwi Windradini, BP. M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Suhartono, MP

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember)” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, pada:

Hari, tanggal : Kamis, 01 Desember 2022

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji

Penguji Utama

Penguji Anggota

Drs. Sutrisno M.Si

Dr. Akhmad Toha M.Si

NIP 195807051985031002

NIP 195712271987021002

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dra. Dwi Windradini, BP. M.Si

Drs. Suhartono, MP

NIP 196408141989022003

NIP 196002141988031002

Mengesahkan,

Dekan

Dr. Djoko Poernomo, M.Si

NIP 196002191987021001

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember); Youlanda Rahmasarita Putri, 190910202040; 2022; 62 halaman; Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah suatu perusahaan industri agribisnis sayuran beku dengan komoditas utama kedelai Jepang atau edamame, kemudian mengalami perkembangan yaitu juga memproduksi okra, ubi jalar, buncis, serta minuman sari edamame. Perusahaan mampu memproduksi serta memasarkan secara komersial berbagai produk edamame dengan orientasi. Perkembangan ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menciptakan peningkatan kualitas produk dan produktivitas sehingga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien supaya memiliki kinerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kemampuan dalam mempengaruhi perilaku anggota serta mendominasi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan terhadap anggotanya sehingga hal ini mendorong dilakukan penelitian tentang motivasi kerja yang sedang diterapkan perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan berlandaskan pada filsafat positivisme.

Temuan penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang artinya hipotesis (H1) diterima. Kondisi di lapangan pada penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja yang baik nantinya memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Setiap akan perubahan atau peningkatan variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berhubungan erat dengan pemberian motivasi kerja terhadap pihak karyawan. Motivasi kerja sebagai permasalahan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena mampu menciptakan

peningkatan kinerja karyawan, sehingga kemampuan pihak manajemen guna memotivasi akan menjadi penentu berhasil atau tidaknya meraih tujuan suatu perusahaan. Minimumnya motivasi kerja diberikan sebagai suatu permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pembangkit semangat kerja karyawan pada upaya meningkatkan kinerjanya tidak sekedar hanya melalui pemberian gaji maupun upah, namun karyawan juga membutuhkan dorongan secara psikologis supaya mampu menciptakan peningkatan kinerjanya, maka dari analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan, maka akan mendorong dan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik, kurangnya motivasi kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang menurun.

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ada pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian. Hipotesis (H1) ada pengaruh positif signifikan atau pengaruh antar motivasi kerja dan kinerja karyawan diterima berarti ketika motivasi kerjanya tinggi maka kinerja karyawan tinggi sebesar 57% sedangkan sisanya didukung oleh faktor-faktor lainnya.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, berkah, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi
3. Dr. Hari Karyadi, SE., M.SA., Ak selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
4. Dr. I Ketut Mastika, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
5. Dra. Dwi Windradini, BP. M.Si dan Drs. Suhartono, MP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak kontribusi dan telah memberikan waktu terbaiknya untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi khalayak pembaca.

Jember, 01 Desember 2022

Penulis,

Youlanda Rahmasarita Putri

NIM 190910202040

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSEMBAHAN	i
MOTO	ii
PERNYATAAN	iii
HALAMAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
RINGKASAN	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB 2	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Kinerja Karyawan	12
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan	14
2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan	16
2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan	17
2.3. Motivasi Kerja	18
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	18
2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.3.3. Indikator Motivasi Kerja	22
2.4. Tinjauan Temuan Penelitian Terdahulu	23

2.5.	Pengaruh Antar Variabel	26
2.5.1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	26
2.6.	Model Konsep Penelitian	27
2.7.	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB 3.....		28
METODE PENELITIAN		28
3.1	Pendekatan Penelitian	28
3.2	Waktu Dan Lokasi Penelitian	29
3.3	Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3.1	Populasi Penelitian.....	30
3.3.2	Sampel Penelitian.....	35
3.4	Variabel Penelitian.....	2
3.5	Definisi Operasional Variabel	2
3.6	Skala Variabel Penelitian	5
3.7	Teknik Pengumpulan Data	5
3.8	Jenis Data Yang Dikumpulkan	6
3.9	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	7
3.13.1.	Uji Validitas	7
3.13.2.	Uji Reliabilitas	7
3.10	Teknik Penyebaran Kuesioner Ke Responden	7
3.11	Teknik Analisis Data.....	7
BAB 4.....		11
PEMBAHASAN		11
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	11
4.1.1.	Lokasi Penelitian.....	11
4.1.2.	Sejarah Pendirian	11
4.1.3.	Visi Dan Misi Perusahaan	12
4.1.4.	Struktur Perusahaan	13
4.2.1.	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	26
4.2.2.	Analisis Deskriptif	29
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik.....	33
4.2.4.	Uji Regresi Linier Berganda.....	35
4.3.	Pembahasan	36
BAB 5.....		38

KESIMPULAN DAN SARAN	38
5.1. Kesimpulan.....	38
5.2. Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA	40
Lampiran 1 : Kuesioner	43
Lampiran 2 : Data Tabulasi Responden	46
Lampiran 3 : Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Realisasi Penjualan Lokal Periode 2018-2020.....	4
Tabel 1. 2 Realisasi Penjualan Ekspor Periode 2018 - 2020.....	5
Tabel 1. 3 Hasil Proses Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Periode 2019 - 2021.....	5
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian	29
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap (PKWT) PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Pada Bulan Oktober 2022	31
Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember	31
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	2
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X).....	27
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	28
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	29
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	31
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	32

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Foto/Illustrasi thespruce l maps	2
Gambar 2. 1 Model Konsep Penelitian	27
Gambar 4. 1 Struktur PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember.....	14
Gambar 4. 2 Diagram Jenis Kelamin Responden	30
Gambar 4. 3 Diagram Usia Responden	30

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Data Tabulasi Responden
3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah suatu perusahaan industri agribisnis sayuran beku dengan komoditas utama kedelai Jepang atau edamame, kemudian mengalami perkembangan yaitu juga memproduksi okra, ubi jalar, buncis, serta minuman sari edamame. Perusahaan ini terletak di Jalan Brawijaya No 83, Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, 68136, Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan mampu memproduksi serta memasarkan secara komersial berbagai produk edamame dengan orientasi ekspor ke Jepang, Singapura, Amerika Serikat, Malaysia, bahkan Eropa. Perkembangan ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menjaga bahkan menciptakan peningkatan kualitas produk dan produktivitas supaya dapat memenuhi permintaan di pasar internasional, sehingga PT. Mitratani Dua Tujuh Jember membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien supaya memiliki kinerja yang baik. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember perlu mempertahankan serta menciptakan peningkatan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat diraih.

News From Indonesia (16/06/2020), Edamame Jember telah mendunia selama 22 tahun. Edamame atau kacang kedelai adalah sebuah komoditi ekspor terbaik Jember, Jawa Timur yang diproduksi oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Menurut Direktur PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yaitu Arif Suhariadi, ekspor edamame beku paling utama adalah ke Jepang. Karakteristik Negara Jepang adalah produk harus berkualitas dan harus memenuhi persyaratan kesehatan dengan standar internasional. Kebutuhan karyawan bagian produksi yang dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat dan cepat sehingga dalam penelitian ini dipilih karyawan tetap bagian produksi dengan alasan terpantau kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaan, sehingga mampu atau tidaknya menghasilkan produk yang berkualitas merupakan kebutuhan karyawan bagian produksi.



Gambar 1. 1 Foto/Illustrasi thespruce | maps

Sumber: GNINFO

Berdasarkan gambar 1.1, Jember yaitu PT. Mitratani Dua Tujuh sebagai pengeksport edamame terbesar di Indonesia, dan terdapat perusahaan lain yang memproduksi edamame yakni berasal dari Besuki, Taman Nasional Bromo Tengger, Sampit, Taman Nasional Meru Betiri, Genteng, Kalipuro (Banyuwangi), dan Dadana (Bondowoso) namun tidak berskala ekspor. Menurut Ka.Dept.Personalia & HI PT. Mitratani Dua Tujuh, PT Mitratani Dua Tujuh sebagai pengeksport Jepang sebesar 20%, sebab selain PT. Mitratani Dua Tujuh terdapat perusahaan lain yang juga mengeksport edamame yaitu dari China, namun PT Mitratani Dua Tujuh Jember tidak memiliki data terkait perusahaan China, hanya perusahaan Jepang yang mempunyai data tersebut. China sebagai pengeksport terbesar dikarenakan kecanggihan teknologi yang digunakan, namun PT Mitratani Dua Tujuh masih dapat bersaing secara kualitas.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67), dengan kata lain bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja ataupun prestasi kerja baik kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh individu berdasarkan tugas, kewajiban, serta perannya yang sesuai dengan tujuan organisasi yang dikaitkan dengan standar kinerja tertentu dari suatu perusahaan

yang mana seseorang itu bekerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Kelik Purwanto (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan di sebuah bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, komitmen, semangat kerja, serta profesionalismenya pada bidang yang ditekuni. Manajemen kinerja karyawan yaitu sebuah tahapan yang dirancang guna mengkaitkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi, sehingga kedua tujuan itu bersatu. Konsep kinerja karyawan sebagai variabel terikat sangatlah penting dan perlu memperoleh perhatian khusus karena kinerja karyawan bukan hanya hasil pekerjaan maupun prestasi kerja saja namun juga meliputi bagaimana tahapan pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja karyawan yang baik sebagai sebuah langkah pertama guna mengarahkan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Aspek sumber daya manusia di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember ialah kinerja karyawan terutama bagian produksi karena sebagai pemegang peranan yang paling penting dan memiliki tugas dalam mengatur berbagai aktivitas untuk menciptakan hasil produksi yang bermutu tinggi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian Setiawan (2013) di RSUD Kanjuruhan Malang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dan terdorong guna melaksanakan sebuah pekerjaan maka karyawan tersebut nantinya mempunyai semangat guna mengerjakan tugasnya, sehingga dengan demikian karyawan akan mampu meraih kinerja. Hasil penelitian Gardjito, A.H., dkk (2014) pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan mempunyai dorongan guna mau menggunakan kemampuannya secara keseluruhan untuk melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi wujud motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada. Hasil penelitian Ma'ruf (2020) pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar menyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitupun sebaliknya, dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata – rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. Hasil penelitian Sudarso, A.P., dkk (2020) pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan nilai

determinasi 58,9%. Hasil penelitian Purwanto, K (2020), *The Effect of Work Motivation on Employee Performance* menyatakan bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan pemberian kontribusi sebanyak 51%, dan 49% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk pada lingkup penelitian, dalam usaha meraih kinerja karyawan yang sangat baik maka faktor motivasi serta faktor lainnya selain motivasi juga diperlukan perhatian oleh perusahaan. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan guna meraih visi, misi, maupun tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan yang memiliki kompeten serta memiliki integrasi yang tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Suroso, dkk (2022) di PT. Pindad (Persero) Turen menyatakan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan guna bersosialisasi dengan karyawan lain, kebutuhan guna mendapatkan kekuasaan, hingga kebutuhan guna meraih kesuksesan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diukur dari hasil kerja dan hasil produksi karyawan.

Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja”. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dilakukan secara profesional supaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkompoten sehingga mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan perusahaan, dan kunci dari keberhasilan pengelolaan bagi karyawan ialah dengan pemberian dorongan gairah kerja maupun keinginan karyawan guna meraih kinerja optimum sehingga membantu dalam mewujudkan sasaran suatu perusahaan (Masram, 2017: 89).

Tabel 1. 1 Realisasi Penjualan Lokal Periode 2018-2020

No.	Tahun	Realisasi Penjualan Lokal (Ton)	Keterangan
1.	2018	2.265	Mengalami Kenaikan
2.	2019	2.690	Mengalami Kenaikan
3.	2020	6.159	Mengalami Kenaikan

Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember

Menurut Ka.Dept.Personalia & HI PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, PT. Mitratani Dua Tujuh telah melakukan penjualan lokal yang telah menyebar di seluruh Indonesia

dengan mengalami kenaikan setiap tahun, dan sisanya dijual secara ekspor, sedangkan produk hasil proses produksi sisa dari penjualan lokal dan ekspor hanya menjadi produk *ready stock* sebagai persediaan barang.

Tabel 1. 2 Realisasi Penjualan Ekspor Periode 2018 - 2020

No.	Tahun	Realisasi Penjualan Ekspor (Ton)	Keterangan
1.	2018	7.738	Mengalami Kenaikan
2.	2019	8.386	Mengalami Kenaikan
3.	2020	9.390,19	Mengalami Kenaikan

Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember

PT. Mitratani Dua Tujuh mengambil langkah untuk menumbuhkan peningkatan kinerja karyawan perusahaan ini. Dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kemampuan dalam mempengaruhi perilaku anggota serta mendominasi dirinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan terhadap anggotanya, sehingga hal ini mendorong dilakukan penelitian tentang motivasi kerja yang sedang diterapkan oleh perusahaan dengan indikator kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian.

Tabel 1. 3 Hasil Proses Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Periode 2019 - 2021

No.	Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Keterangan
1	2019	12.039	11.604	Tidak Tercapai
2	2020	14.091	19.077,3	Tercapai
3	2021	10.038,68	8.244,99	Tidak Tercapai

Sumber: Data Primer yang diolah pada Oktober 2022

Berdasarkan tabel 1.3, jumlah target produksi PT. Mitratani Dua Tujuh dari tahun ke tahun diindikasikan mengalami fluktuasi kadang tercapai kadang juga tidak.

Ketidakstabilan ini juga terlihat dari naik turunnya target dan realisasi sehingga bagian produksi perlu untuk mendapat perhatian lebih, hal ini yang menarik untuk diteliti.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang bahwa Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral maupun etika, maka yang menjadi rumusan masalah sesuai dengan kondisi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah sebagai berikut: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:
Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat maupun kontribusi terhadap pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Mitratani Dua Tujuh

Penelitian ini dapat menjadi sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan dalam pengambilan keputusan PT. Mitratani Dua Tujuh tentang motivasi kerja untuk menciptakan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi akademisi dan peneliti

Bagi akademisi, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dan referensi untuk konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengetahui serta memahami (secara mendalam) variabel yang

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan khususnya motivasi kerja. Penelitian ini adalah suatu kesempatan untuk para peneliti lain guna dapat memperdalam pengetahuan maupun konsep teori yang sudah didapatkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan erat dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris terkait variabel-variabel yang diteliti untuk memperkaya kajian pada teori manajemen sumber daya manusia dan kebijakan strategik sehingga mampu memberikan sumbangan yang sangat berharga terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah sebuah sistem yang memiliki tujuan guna mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan supaya dapat berkontribusi secara optimum pada pencapaian sasaran perusahaan (H. Suparyadi, 2015:2). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan desain kegiatan yang mencakup pengadaan serta pengkoordinasian sumber daya manusia (Bray & Rue, 2015:2). Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa 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 tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. “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” (Hasibuan, 2019:10). “Manajemen SDM merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan melalui kebijakan maupun sistem yang dimiliki oleh perusahaan” (Kasmir, 2019:06).

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kajian terkait permasalahan tenaga kerja manusia yang diatur sesuai urutan berbagai fungsinya, supaya efektif maupun efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, bahkan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan seni, ilmu, serta tata cara dalam merancang, mengkoordinasikan, mengawasi, memelihara, memberikan balasan jasa, mengintegrasikan, melaksanakan, mengembangkan, serta mengatur peran Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja dan hubungan bagi individu – individu (bersifat efektif efisien) dalam menghadapi berbagai rintangan guna mempertahankan serta mengembangkan organisasi atau perusahaan dengan mencapai tujuan, target, dan sasaran suatu perusahaan secara

maksimum dan optimum dengan tenaga kerja serta masyarakat. MSDM memiliki pondasi bahwa tenaga kerja (karyawan) merupakan manusia, bukan sebuah mesin. Manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sangat penting pada suatu perusahaan yang berskala besar ataupun kecil, sebab sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang dapat menjadi penentu pada proses pengembangan perusahaan, hal ini dikarenakan pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi jika ditunjang oleh SDM yang memiliki kualitas baik, maka manajemen sumber daya manusia sebagai komponen penting pada kehidupan yang nantinya menunjang kebutuhan manusia baik di organisasi ataupun individual.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, Sedarmayanti (2017:6-8) menjelaskan bahwa terdapat dua fungsi yakni fungsi manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia dan fungsi operasional. Pada fungsi manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Sedangkan pada fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat fungsi pengadaan, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi atau balas jasa, pengintegrasian pegawai, pemeliharaan pegawai, bahkan pemutusan hubungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki berbagai fungsi, salah satunya yang telah dinyatakan oleh Ganyang (2018:7) yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial.

Fungsi manajerial terdiri dari:

1) Perencanaan.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan penetapan tujuan, kebijakan, maupun pemilihan aneka alternatif strategi terkait sumber daya manusia.

2) Penempatan.

Penempatan merupakan fungsi manajemen yang berusaha mendapatkan karyawan berdasarkan guna mengisi jabatan yang kosong dalam suatu perusahaan berdasarkan spesifikasi.

3) Pengendalian.

Pengendalian merupakan fungsi manajemen yang memberikan jaminan pelaksanaan tugas berdasarkan rencana yang tersusun guna meraih tujuan suatu perusahaan. Pelaksanaan pengendalian nantinya melalui empat tahapan yakni menetapkan standar kerja, pengukuran kinerja pegawai, perbandingan kinerja dengan standar, kemudian melaksanakan tindakan untuk memperbaiki yang dibutuhkan.

4) Pengorganisasian.

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang berupaya sebuah relasi kondusif antar individu, kelompok, serta seluruh pihak yang tersedia dalam suatu perusahaan guna melakukan aneka tugas dalam rangka meraih tujuan tertentu.

5) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang membuat seluruh individu, kelompok, serta seluruh pihak bekerja berdasarkan tugasnya dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki dengan ikhlas guna meraih tujuan suatu perusahaan.

b. Fungsi Operasional.

1) Pengadaan Karyawan.

Pengadaan karyawan merupakan fungsi yang berkaitan dengan upaya memenuhi kebutuhan karyawan dengan cara kualitas dan kuantitas berdasarkan spesifikasi yang perusahaan perlukan. Pengadaan karyawan baru bisa dilaksanakan melewati beberapa sumber yaitu internal dan eksternal perusahaan yang berkaitan. Teknik seleksi bisa dilaksanakan melalui tes wawancara, tes potensi akademik, tes psikologis, bahkan praktik. Suatu perusahaan biasanya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik ini.

2) Pengembangan Karyawan.

Setelah dilakukan perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, tahap berikutnya ialah pengembangan pada karyawan itu. Program pengembangan pada karyawan itu bisa dilaksanakan menggunakan metode pelatihan maupun pendidikan. Biasanya, pelatihan diberikan terhadap level karyawan operasional berwujud keterampilan teknis, waktu yang lebih lama, pendidikan lebih diberikan

arahan pada keterampilan konseptual, bersama biaya yang lumayan besar.

3) Pemberian Kompensasi.

Kompensasi adalah suatu balasan jasa yang perusahaan beri terhadap karyawan pada tahapan meraih tujuan perusahaan. Terdapat kompensasi yang memiliki sifat langsung berwujud upah, gaji, serta insentif. Terdapat pula kompensasi yang bersifat tidak langsung berwujud fasilitas yang lebih baik bahkan tunjangan.

4) Pemeliharaan Karyawan.

Pemeliharaan karyawan diperlihatkan supaya pihak karyawan merasakan bahwa ia adalah sebagai bagian dari perusahaan serta dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga karyawan nantinya bekerja secara lebih baik maupun ikhlas. Program tersebut bisa berwujud penerapan sistem komunikasi kerja secara baik, memberikan perhatian pada karyawan mengenai keselamatan kerja serta kesehatan, serta pengendalian konflik dalam lingkungan perusahaan.

5) Program Integrasi Karyawan.

Hal ini dapat dilaksanakan melalui beberapa program terutama yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, serta partisipasi karyawan.

6) PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

PHK adalah suatu program perusahaan dalam pemberhentian karyawan, Pemberhentian karyawan dapat dikarenakan oleh sebuah alasan yang baik maupun terhormat. Contohnya yaitu dikarenakan masa pensiun karyawan dan berakhirnya kontrak kerja. Pemberhentian karyawan juga bisa dikarenakan oleh alasan yang tidak terhormat, contohnya yaitu pihak karyawan melakukan pelanggaran atas peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki banyak fungsi dalam mengatur, mengelola, memanfaatkan, hingga mengarahkan sumber daya manusia yaitu mulai dari perencanaan sumber daya manusia yang merencanakan kebutuhan maupun pemanfaatan SDM bagi perusahaan, pengadaan personil

yang dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi bahkan lain sebagainya, kemudian pengembangan personil tersebut supaya semakin berkualitas melalui aneka program orientasi tenaga kerja maupun pemberian pelatihan dan pendidikan, lalu dilanjut dengan pemeliharaan personil supaya sumber daya manusia berdedikasi tinggi, dan berfungsi untuk pemanfaatan personil supaya sumber daya manusia bekerja dengan lebih baik yang dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kerja atau hadiah dan penilaian karya hingga hukuman.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja” (Wirawan, 2015:5). “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi” (Sutrisno, 2016:151). Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2017:138). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:84).

Beberapa pendapat para ahli tentang kinerja karyawan dan disesuaikan dengan yang ada di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan digunakan untuk pondasi menilai karyawan, dibuktikan dari segi kualitas seperti standar hasil kerja dan segi kuantitas seperti waktu kerja.

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Widodo (2015:133), sebagai berikut:

a. Kualitas dan kemampuan karyawan.

Kualitas dan kemampuan karyawan adalah aneka hal yang berkaitan dengan pelatihan dan pendidikan, motivasi kerja, keadaan fisik karyawan, etos kerja, bahkan sikap mental.

b. Sarana pendukung.

Sarana pendukung adalah aneka hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yakni keselamatan kerja, sarana produksi, kesehatan kerja, serta teknologi. Dan hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan misalnya gaji atau upah, keamanan kerja, maupun jaminan sosial.

c. Suprasarana.

Suprasarana adalah aneka hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah serta relasi industrial manajemen.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016:67) yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata – rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai guna jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka nantinya lebih tidak sulit meraih kinerja yang diharapkan. Karyawan membutuhkan posisi pekerjaan yang berdasarkan dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi.

Motivasi berwujud sikap seorang karyawan dalam melewati keadaan kerja. Motivasi adalah keadaan, situasi, serta kondisi yang menggerakkan diri karyawan menjadi memiliki arah guna meraih tujuan kerja. Kinerja personil dipengaruhi oleh faktor sasaran, *feedback* (umpan balik), saran, motivasi, standar, peluang, dan kompetensi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh Masram (2017:147) adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, serta inisiatif.

a. Efektivitas dan Efisiensi.

Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat diraih, maka boleh dikatakan bahwa aktivitas tersebut efektif. Namun, jika berbagai akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hal yang diraih sehingga berakibat pada kepuasan meskipun efektif dikatakan tidak efisien.

b. Otoritas (Wewenang).

Otoritas merupakan sifat dari sebuah komunikasi atau pemerintah pada suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi terhadap anggota lainnya guna melaksanakan sebuah aktivitas kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin.

Disiplin merupakan taat terhadap hukum maupun peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif.

Inisiatif adalah yang berkaitan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam membentuk dan membangun ide guna perencanaan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang merupakan frekuensi rata – rata kegiatan dari tiap pekerjaan pada periode tertentu, dan lingkungan kerja yang merupakan keadaan atau kondisi lokasi tempat ia bekerja (Harini, S., dkk, 2018:1). Berdasarkan pendapat para ahli yaitu Widodo (2015:133), Mangkunegara (2016:67), Masram (2017:147), dan Harini, S., dkk (2018:1) maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari internal dan eksternal karyawan.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) adalah antara lain:

1) Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

2) Keahlian dan Kemampuan.

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

3) Kepribadian.

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

4) Komitmen.

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

5) Motivasi Kerja.

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan.

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi.

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Lingkungan Kerja.

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

10) Disiplin Kerja.

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

11) Kepuasan Kerja.

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

12) Loyalitas.

Kesetiaan untuk tetap berkerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

13) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat Kasmir (2016:189), maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan, keahlian dan kemampuan, kepribadian, komitmen, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan rancangan kerja.

2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang wajib dilakukan perusahaan, Sutrisno (2016:66) memberikan kesimpulan bahwa “penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen guna pengelolaan operasi perusahaan, mempermudah pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan maupun pengembangan karyawan, menyediakan umpan balik bagi karyawan, dan menyediakan sebuah dasar bagi distribusi penghargaan”. Sedarmayanti (2017:64) berpendapat bahwa penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk:

a) Peningkatan prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan dan karyawan mendapatkan umpan balik.

b) Pemberian kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja yang dilakukan secara akurat mampu menjamin karyawan untuk mendapatkan peluang menempati sisi pekerjaan berdasarkan kemampuannya.

c) Kebutuhan pengembangan serta pelatihan.

Penilaian kinerja dilakukan agar kemampuan karyawan yang rendah dapat terdeteksi sehingga memungkinkan adanya program pelatihan guna peningkatan kemampuannya.

d) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja karyawan memudahkan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki pemberian kompensasi, bahkan lainnya.

e) Keputusan promosi maupun demosi.

Hasil penilaian kinerja karyawan mampu digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan guna mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja karyawan yang rendah mungkin adalah sebuah tanda kesalahan pada desain pekerjaan, maka penilaian kinerja karyawan mampu mempermudah diagnosis kesalahan tersebut.

g) Penilaian proses rekrutmen maupun seleksi.

Kinerja karyawan baru yang buruk mampu mencerminkan terdapatnya penyimpangan proses rekrutmen maupun seleksi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yaitu Sutrisno (2016:66) dan Sedarmayanti (2017:64), maka penilaian kinerja karyawan PT. Mitratani Dua

Tujuh Jember penting dilakukan untuk mengetahui perkembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode penilaian kinerja individu.

2.2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator – indikator kinerja karyawan yang dijelaskan oleh Afandi (2018:89), antara lain:

a. Kuantitas hasil kerja.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja.

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Ketelitian.

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu telah mencapai tujuan atau belum.

Indikator kinerja karyawan yang dijelaskan oleh Sopiah, S (2018:351) yaitu:

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan maupun kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, umumnya dinyatakan pada istilah seperti unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah tingkatan kegiatan diselesaikannya pekerjaan pada waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d) Efektivitas.

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan yakni tenaga, bahan baku, teknologi, dan uang yang dimaksimumkan guna meningkatkan hasil dari setiap unit pada pemanfaatan sumber daya.

e) Kemandirian.

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang akan mampu melaksanakan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan perusahaan, serta tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari Afandi (2018:89) dan Sopiha, S (2018:351) serta disesuaikan dengan karyawan bagian produksi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka indikator kinerja karyawan bagian produksi adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins, dkk (2015:55), “motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus – menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan perusahaan”. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52). Motivasi kerja sebagai hasrat pada diri individu yang menjadi penyebab untuk melaksanakan sebuah tindakan. Individu melaksanakan tindakan guna suatu hal pada meraih tujuan. Motivasi kerja sebagai penggerak yang memberikan arahan terhadap tujuan, bahkan hal tersebut tidak sering muncul secara sia-sia. Tiap perusahaan pasti ingin meraih tujuan maka terdapat keterlibatan peran manusia yang bersifat sangat penting sehingga guna menggerakkan manusia supaya sesuai dengan yang perusahaan inginkan maka wajib dipahami motivasi individu yang bekerja pada perusahaan itu, sebab motivasi itulah yang menjadi penentu perilaku aneka orang guna bekerja, dan dengan kata lain adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi kerja. Uhing (2019:363) berpendapat bahwa “motivasi kerja adalah

kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi kerja sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (McClelland, 2020:161). Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli dan disesuaikan dengan karyawan bagian produksi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan aneka usaha dan upaya yang karyawan lakukan guna pemenuhan keinginan maupun kebutuhannya.

2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja oleh Kadarisman (2012:296) adalah faktor intern dan faktor ekstern yakni kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, perusahaan tempat bekerja, situasi lingkungan, hingga sistem imbalan. Sutrisno (2013:116), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam diri karyawan antara lain:

a. Faktor Internal.

Faktor internal meliputi:

- 1) Keinginan guna dapat hidup adalah kebutuhan tiap manusia yang hidup di bumi. Orang mau mengerjakan apa pun guna mempertahankan hidup tersebut, apakah pekerjaan tersebut baik ataupun buruk, apakah halal atautkah haram, serta lainnya.

Keinginan untuk mampu hidup terdiri dari kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai, keadaan kerja yang aman serta nyaman.

- 2) Keinginan guna mampu mempunyai benda bisa memberikan dorongan individu untuk mau melakukan pekerjaan. Hal tersebut tidak sedikit dialami guna kehidupan sehari – hari, bahwa keinginan yang keras guna

bisa mempunyai tersebut bisa memberikan dorongan individu untuk mau bekerja.

3) Keinginan mendapatkan penghargaan.

Individu mau bekerja dikarenakan oleh terdapatnya keinginan guna diakui dan dihormati orang lain, guna mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, individu mau mengeluarkan uang maka guna mendapatkan uang tersebut juga harus bekerja keras.

4) Keinginan mendapatkan pengakuan.

Keinginan guna mendapatkan pengakuan tersebut bisa terdiri dari aneka hal yaitu adanya penghargaan pada prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan berkuasa.

Keinginan berkuasa memberikan dorongan bagi individu untuk bekerja, terkadang keinginan berkuasa tersebut dipenuhi dengan berbagai cara yang bersifat tidak terpuji, tetapi aneka cara yang dilaksanakan tersebut masih tergolong bekerja juga. Karyawan akan bisa merasakan kepuasan jika dalam pekerjaan ada hak otonomi, variasi dalam melaksanakan pekerjaan, kesempatan guna menyumbangkan pemikiran, serta kesempatan mendapatkan umpan balik mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

b. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal meliputi:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan semua sarana–prasana kerja yang tersedia di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang mampu berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari tempat bekerja, fasilitas, serta alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, serta termasuk juga relasi kerja antar karyawan atau seluruh orang yang tersedia dalam tempat itu.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi adalah sumber penghasilan pertama untuk seluruh karyawan guna menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang

memadai adalah alat motivasi yang terampuh bagi suatu perusahaan guna memberikan dorongan berbagai karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang tidak memadai akan membangun kurangnya ketertarikan untuk bekerja keras, serta menciptakan peluang rasa cemas dalam bekerja bagi karyawan. Besar kecilnya kompensasi sangatlah memberikan pengaruh pada motivasi kerja terhadap karyawan.

3) Supervisi yang baik.

Supervisi berfungsi untuk memberi arahan dan bimbingan kerja terhadap karyawan supaya mampu melakukan pekerjaan secara baik dengan tidak membuat kesalahan. Kedudukan supervisi sangatlah tidak jauh dengan karyawan serta selalu menghadapi karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Jika supervisi yang tidak jauh para karyawan tersebut menguasai aneka rintangan atau lika-liku pekerjaan serta penuh dengan sifat kepemimpinan maka kondisi dan suasana kerja akan lebih semangat bahkan memiliki gairah.

4) Terdapat jaminan pekerjaan.

Tiap individu akan mau bekerja keras dengan berkorban apa yang ia punya untuk perusahaan, jika yang berkaitan merasa bahwa terdapat jaminan karir yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan bekerja tidak hanya untuk hari ini, namun mereka berhadapan akan bekerja hingga tua cukup pada satu perusahaan saja tidak berpindah, hal tersebut akan mampu terwujud jika perusahaan mampu menjamin karir guna masa mendatang, baik jaminan berupa pangkat, promosi jabatan, serta jaminan pemberian kesempatan guna pengembangan potensi diri.

5) Status maupun tanggung jawab.

Status dan kedudukan pada jabatan tertentu adalah dambaan, keinginan, serta harapan bagi tiap karyawan dalam bekerja, Karyawan bukanlah sekedar mendapatkan kompensasi semata, namun dalam suatu masa karyawan pun memiliki harapan memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan pada sebuah perusahaan. Dengan menduduki jabatan, individu merasa bahwa dirinya akan dipercaya, berikan

tanggung jawab, serta wewenang yang besar guna melaksanakan kegiatan.

6) Peraturan yang bersifat fleksibel.

Umumnya, perusahaan besar telah menetapkan sistem maupun prosedur kerja yang wajib semua karyawan patuhi. Sistem serta prosedur kerja tersebut dapat disebut sebagai peraturan yang berlaku bahkan memiliki sifat mengatur ataupun melindungi seluruh karyawan. Seluruhnya adalah aturan main yang mengatur relasi kerjasama antara karyawan bersama perusahaan, termasuk hak maupun kewajiban para karyawan, pihak yang memberikan kompensasi, promosi, mutasi, serta lainnya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam diri karyawan yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari keinginan guna dapat hidup, keinginan mempunyai benda, keinginan mendapatkan penghargaan dan pengakuan, serta keinginan berkuasa. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, terdapat jaminan pekerjaan, status maupun tanggungjawab, dan peraturan yang bersifat fleksibel.

2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang pokok serta menjadikan dorongan bagi seseorang guna bekerja. Indikator dari motivasi kerja menurut Afandi (2018:29), salah satunya adalah balas jasa yaitu seluruh sesuatu yang berwujud barang, jasa, maupun uang yang merupakan kompensasi yang karyawan terima sebab jasanya yang dilibatkan dalam perusahaan.

Indikator motivasi kerja (Hafidzi, dkk., 2019:53):

1) Kebutuhan Sosial.

Kebutuhan akan pengakuan keberadaan dan penghargaan atas harkat dan martabatnya sesama teman sejawat, sebab manusia memerlukan teman kerja yang baik dan hubungan dengan tim kerjanya.

2) Kebutuhan penghargaan.

Kebutuhan penghargaan atas apa yang tercapai oleh individu. Misalnya kebutuhan status, perhatian, kemuliaan, dan reputasi.

3) Balas Jasa.

Balas jasa dapat berbentuk jasa, barang, dan uang sebagai kompensasi karena jasanya telah terlibat di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dan disesuaikan dengan karyawan bagian produksi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator motivasi kerja adalah kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa.

2.4. Tinjauan Temuan Penelitian Terdahulu

Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember)”, berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu

No. (a)	Nama Peneliti, Judul Penelitian Dan Tahun Penelitian (b)	Metode Penelitian (c)	Hasil Penelitian (d)	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini (e)
1.	Ma'ruf (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata – rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. Koefisien	Metode pengumpulan data selain menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner, penelitian Ma'ruf (2020) juga menggunakan teknik wawancara. Sedangkan penelitian ini tidak menggunakan teknik wawancara.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
			<p>korelasi menunjukkan pengaruh yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,610. Pada koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,372 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,2%. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.</p>	<p>Populasi dan sampel berjumlah 83 orang, sedangkan penelitian ini berjumlah 49 karyawan.</p>
2.	<p>Sudarso, A.P., dkk (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta.</p>	<p><i>Explanatory Research</i></p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai rata – rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik.</p>	<p>Penelitian Sudarso, A.P., dkk (2020) tidak menggunakan uji heteroskedastis. Populasi dan sampel berjumlah 80 responden, sedangkan penelitian ini 49 responden.</p>
3.	<p>Purwanto, K (2020), <i>The</i></p>	<p>Metode Penelitian</p>	<p>Variabel motivasi sebagai variabel bebas pada penelitian</p>	<p>Penelitian Purwanto, K</p>

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
	<i>Effect of Work Motivation on Employee Performance.</i>	Kuantitatif Deskriptif (<i>Conclusive Research</i>)	ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan pemberian kontribusi sebanyak 51%, dan 49% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk pada lingkup penelitian, dalam usaha meraih kinerja karyawan yang sangat baik maka faktor motivasi serta faktor lainnya selain motivasi juga diperlukan perhatian oleh perusahaan. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan guna meraih visi, misi, maupun tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan yang memiliki kompeten serta memiliki integrasi yang tinggi.	(2020) tidak menggunakan uji asumsi klasik sebagai teknik analisis data, sedangkan penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data dan uji heteroskedastis. Skala likert penelitian tersebut menggunakan kriteria: Sangat Setuju (1), Setuju (2), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (4), Sangat Tidak Setuju (5). Sedangkan dalam penelitian ini, poin 3 adalah netral.

Sumber: peneliti (2022)

2.5. Pengaruh Antar Variabel

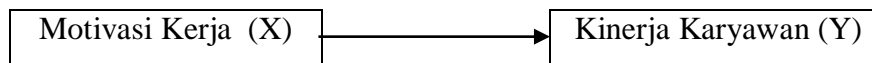
2.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ma'ruf (2020) yang dilakukan pada PT. Nirha Jaya Tehni Makassar menyatakan bahwa tiap terjadi perubahan dan peningkatan sebesar satu unit dalam variabel motivasi kerja maka nantinya diikuti oleh perubahan dan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,610. Tiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan wajib mempunyai kinerja karyawan yang baik bahkan memberi hasil pekerjaan secara maksimum berdasarkan apa yang perusahaan harapkan guna meraih tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik memiliki keterkaitan yang sangatlah erat dengan motivasi terhadap pihak karyawan. Motivasi kerja sebagai sebuah dorongan guna melaksanakan sebuah pekerjaan. Pada dasarnya tiap orang mempunyai motivasi kerja yang tidak sama, terdapat seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi bahkan juga ada yang rendah. Apabila mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka motivasi kerja tersebut pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi, sebaliknya apabila motivasinya rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan rendah pula. Kinerja karyawan akan tinggi jika diberikan dukungan dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guna melakukan suatu pekerjaan secara baik akan tumbuh jika pekerjaan yang dilaksanakan itu mempunyai nilai maupun arti bagi pihak karyawan itu sendiri. Kasmir (2012:189), motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tinggi, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah. Kinerja karyawan yang optimum mampu menunjang keberhasilan suatu perusahaan, kinerja karyawan rendah, maka akan berpengaruh pada perusahaan guna meraih tujuannya sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yakni tingkat motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa "faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja merupakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik". Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor kemampuan

(Mangkunegara, 2015:67). Kasmir (2016:189) bahwa pencapaian kinerja yang baik dipengaruhi oleh pengetahuan, keahlian dan kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, komitmen, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas hingga rancangan kerja. Pendapat ini memiliki kesamaan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ansory & Indrasari (2018:210), ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan perusahaan.

2.6. Model Konsep Penelitian

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 2. 1 Model Konsep Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini ialah pendekatan positivistik atau kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka – angka dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Sugiyono (2018:14) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2019:27) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini melibatkan lima komponen informasi ilmiah, yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris, dan penerimaan atau penolakan hipotesis. Selain itu, mengandalkan adanya populasi dan teknik penarikan sampel, menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya, mengemukakan variabel – variabel penelitian dalam analisis datanya, dan berupaya menghasilkan kesimpulan secara umum, baik yang belaku untuk populasi dan sampel yang diteliti.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Minggu																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	14	16	17	18	19
1	Observasi pendahuluan & Konsultasi	■	■																		
2	Pengurusan Ijin Penelitian	■	■																		
3	Pengumpulan Data Pendahuluan & Konsultasi		■																		
4	Seminar Proposal			■																	
5	Penyerahan Surat Ijin Penelitian Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, Pengumpulan Data, & Konsultasi			■	■	■	■	■	■												
6	Analisis Data, Laporan Kemajuan Penelitian & Konsultasi									■	■	■	■								
7	Laporan Akhir Penelitian & Konsultasi													■	■						
8	Ujian Tugas Akhir															■					
9.	Revisi Tugas Akhir																■	■	■	■	
10.	Penyusunan Artikel & Publikasi Artikel																				■

Sumber: peneliti (2022)

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember, Jalan Brawijaya Nomor 83, Wonosari, Kelurahan atau Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, 68136, Jawa Timur, Indonesia. Penelitian pendahuluan dilaksanakan pada bulan Agustus 2022. Penelitian berikutnya dilaksanakan pada bulan September hingga November.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Populasi disebut *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati (Silaen, 2018:87). Berdasarkan pengertian populasi yang diberikan oleh sejumlah pakar ini dapat digarisbawahi bahwa pada dasarnya populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis ataupun individu – individu dengan karakteristik tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember pada tahun 2022 yang terdiri dari bagian budidaya sejumlah 49 karyawan, bagian teknik 25, dan bagian pengolahan sejumlah 27 karyawan, sehingga total populasi adalah 101 orang.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap (PKWT) PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Pada Bulan Oktober 2022

No.	Keterangan	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap (PKWT)	Jumlah
1.	Budidaya	49	79	128
2.	Pembenihan	10	5	15
3.	Teknik	25	2	27
4.	Marketing	9	2	11
5.	Akuntansi	5	-	5
6.	Keuangan	8	2	10
7.	Divisi Umum & SDM Pengadaan	20	1	21
8.	Sekretaris Perusahaan	4	1	5
9.	Rembang	14	9	23
10.	Pengolahan	27	19	46
11.	Satuan Pengawasan Internal	10	-	10
Total		181	120	301

Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember (Oktober 2022)

Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember

No.	Keterangan	Karyawan Tetap
1.	Budidaya	49
2.	Teknik	25
3.	Pengolahan	27
Total		101

Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember (Oktober 2022)

Total karyawan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sejumlah 301 orang, kemudian dipilih karyawan tetap bagian produksi sejumlah 101 dengan

alasan karyawan tetap mengetahui tentang kinerja karyawan dan motivasi kerja. Karyawan tetap memiliki hak seperti hak memperoleh upah, jaminan, dan tunjangan. Karyawan tetap mempunyai hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, karyawan tetap jauh lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan (Edianto, 2015:5).

Karyawan tetap bagian produksi terdiri dari bagian budidaya (wilayah Timur dan wilayah Barat), bagian teknik, dan bagian pengolahan. Karyawan tetap bagian budidaya sejumlah 49 orang, bagian teknik sejumlah 25, dan bagian pengolahan sejumlah 27 orang dipilih menjadi populasi pada penelitian ini karena memiliki kedudukan yang bersifat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai target produksi, hal ini dikarenakan fungsi maupun tugas bagian budidaya, bagian teknik, dan bagian pengolahan adalah sebagai berikut:

a) Budidaya Wil Barat

1. Menjalankan lahan wilayah Barat.
2. Mengurus budidaya edamame dari bukaan lahan hingga panen.
3. Mengelola ketersediaan lahan.
4. Mencari lahan wilayah Barat.
5. Mengelola seluruh hal yang berkaitan dengan bibit, pupuk, hingga mekanisasi.

b) Budidaya Wil Timur

1. Menjalankan lahan wilayah Timur.
2. Mengurus budidaya edamame dari bukaan lahan hingga panen.
3. Mengelola ketersediaan lahan.
4. Mencari lahan wilayah Timur.
5. Mengelola seluruh hal yang berkaitan dengan bibit, pupuk, hingga mekanisasi.

c) Teknik

1. Membantu serta memberi saran pemikiran terhadap Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pada bidang teknik.
2. Menyusun serta mengevaluasi kebijakan pada bidang teknik.
3. Menyusun program aktivitas maupun kebutuhan anggaran pada bagian teknik.
4. Menyusun maupun mengevaluasi peraturan-peraturannya pada bidang teknik.
5. Memonitor serta mengevaluasi kinerja bidang teknik.

6. Mengembangkan teknik manajemen bidang teknik secara inovatif untuk peningkatan produktivitas, kualitas, serta efisiensi.
7. Menyusun program pengembangan pembinaan maupun melaksanakan penilaian karyawan pada bagian teknik.
8. Membina kerjasama yang baik terkait tugas-tugas serta kebijakan yang digariskan oleh Direksi.
9. Membuat laporan terhadap Direksi mengenai pelaksanaan tugas bagian secara periodik minimum tiap triwulan.

d) Pengolahan

1. Membantu serta memberikan saran pemikiran terhadap Direksi pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam bidang pengolahan.
2. Menyusun serta mengevaluasi kebijakan dalam bidang pengolahan.
3. Menyusun program aktivitas maupun kebutuhan anggaran dalam Bagian Pengolahan.
4. Menyusun serta mengevaluasi norma-norma pada bidang pengolahan.
5. Memonitor maupun mengevaluasi kinerja bidang pengolahan, pengendalian mutu, serta lingkungan hidup.
6. Melaksanakan evaluasi pada permintaan pembelian.
7. Mengembangkan teknik manajemen bidang pengolahan dengan inovatif untuk menciptakan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas.
8. Menyusun program pengembangan pembinaan maupun melakukan penilaian karyawan di bagian pengolahan.
9. Membuat laporan terhadap Direksi mengenai pelaksanaan tugas bagian secara periodik minimum tiap triwulan.
10. Memonitoring serta mengevaluasi aktivitas operasional pada bidang pengolahan.
11. Pengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas utamanya, yang tidak menyimpang dari kebijakan perusahaan.
12. Melakukan penilaian, mengusulkan promosi, mutasi, pelatihan intern dan ekster serta tindakan disiplin untuk jajaran pada bagiannya.
13. Menggunakan sumber daya pada bagiannya berdasarkan aktivitas serta anggaran yang telah ditetapkan pada RKAP.

Berdasarkan tabel 3.2, berikut fungsi tugas bagian pembenihan, bagian teknik dan bagian rembang:

e) Pembenihan

1. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan maupun pelaksanaan kebijakan, memberikan bimbingan teknis serta pembinaan dan evaluasi pada bidang pembenihan.
2. Menyiapkan bahan penyusunan rencana maupun anggaran perbenihan.
3. Pelaksanaan kebijakan penyiapan bahan dalam bidang perbenihan.
4. Melakukan penyiapan bahan penyediaan maupun pengawasan peredaran benih pada bidang tanaman pangan.
5. Melaksanakan penyiapan bahan pengawasan serta pengujian mutu benih.
6. Melaksanakan penyiapan bahan sertifikasi benih maupun pengendalian sumber benih.
7. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan benih.
8. Melaksanakan penyiapan bahan rekomendasi penangkapan serta pengeluaran benih yang beredar.
9. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan produksi benih maupun kelembagaan benih.
10. Melakukan penyiapan bahan pengendalian serangan organisme pengganggu sayuran.
11. Melaksanakan penyiapan bahan penanganan dampak perubahan iklim.
12. Melaksanakan penyiapan bahan penanggulangan bencana alam.
13. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan teknis perbenihan.
14. Melakukan penyusunan laporan serta pendokumentasian aktivitas perbenihan.

f) Rembang

1. Menyortir karton
2. Menyortir bulek
3. Menentukan apakah karton dan bulek layak atau tidak untuk digunakan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:120). Sampel merupakan sebuah prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi yang diambil serta digunakan guna penentuan sifat dan ciri yang dikehendaki dari sebuah populasi (Siregar, 2013:30). Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik penarikan sampel secara acak pada populasi (Sugiyono, 2013:120). Teknik *simple random sampling* dapat memberikan jawaban yang lebih akurat pada populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Pengukuran besaran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu:

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

$$n = \frac{101}{\{1+(101 \times 10\%^2)\}}$$

$$n = \frac{101}{\{1+(101 \times 0,01)\}}$$

$$n = \frac{101}{\{1+1,01\}}$$

$$n = \frac{101}{\{2,01\}}$$

$$n = 50$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai error (batas kesalahan)

yang diinginkan adalah 10%

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 50 orang.

Penentuan besaran sampel pada masing-masing bagian di bagian produksi adalah sebagai berikut:

a. Bagian Budidaya

$$\frac{49}{101} \times 100\% \times 50 = 24,25 = 24$$

b. Bagian Teknik

$$\frac{25}{101} \times 100\% \times 50 = 12,37 = 13$$

c. Bagian Pengolahan

$$\frac{27}{101} \times 100\% \times 50 = 13,36 = 13$$

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas (Y). Kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:39).

Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel (a)	Definisi Operasional (b)	Indikator (c)	Item (d)
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah suatu kondisi yang mendorong, merangsang, menggerakkan individu (karyawan) guna melaksanakan suatu aktivitas yang dilaksanakan sehingga mampu meraih tujuannya.	a. Kebutuhan Sosial (X ₁)	1. Interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis (X ₁₁) 2. Sikap saling percaya antar sesama karyawan (X ₁₂) 3. Rasa saling menghormati antar sesama karyawan (X ₁₃)
		b. Kebutuhan penghargaan (X ₂)	1. Pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan

(a)	(b)	(c)	(d)
			setiap pekerjaan (X_{21}) 2. Pemberian penghargaan sesuai prestasi kerja karyawan (X_{22}) 3. Pujian diberikan sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi (X_{23})
		c. Balas Jasa (X_3)	1. Pemberian bonus sesuai dengan terpenuhinya target (X_{31}) 2. Insentif untuk karyawan tersedia (X_{32}) 3. Insentif diterima sesuai dengan terpenuhinya target (X_{33})
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang diraih dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan serta tanggungjawabnya.	a. Kuantitas hasil kerja (Y_1)	1. Target hasil kerja tercapai (Y_{11}) 2. Jumlah kehadiran tercapai sesuai dengan standard perusahaan (Y_{12}) 3. Waktu kerja efektif (Y_{13})
		b. Kualitas hasil kerja (Y_2)	1. Kualitas pekerjaan tercapai (Y_{21}) 2. Kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya (Y_{22}) 3. Kualitas pekerjaan telah sesuai dengan standard yang

(a)	(b)	(c)	(d) ditetapkan oleh perusahaan (Y ₂₃)
		c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas (Y ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya digunakan sesuai peruntukannya atau berdasarkan fungsinya (Y₃₁) 2. Sumber daya digunakan secara efisien sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Y₃₂) 3. Tugas tuntas sesuai dengan standard waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Y₃₃)
		d. Disiplin kerja (Y ₄)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan dilakukan secara disiplin (Y₄₁) 2. Kepatuhan peraturan diterapkan (Y₄₂) 3. Kehadiran di tempat kerja sebelum jam kerja akan dimulai (Y₄₃)
		e. Ketelitian (Y ₅)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan dilaksanakan dengan teliti (Y₅₁) 2. Pemeriksaan ulang dilakukan jika terdapat keraguan dalam melaksanakan tugas (Y₅₂) 3. Pekerjaan dilaksanakan tanpa tergesa-gesa (Y₅₃)

Sumber: diolah peneliti, 2022

3.6 Skala Variabel Penelitian

Mencermati kedua variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka dapat ditetapkan bahwa skala variabel penelitian yang digunakan adalah skala interval. Skala interval memiliki lima jenjang kriteria pernyataan yaitu Sangat Setuju diberi skor tertinggi 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor terendah 1 (Sugiyono, 2018:134).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian (Riduwan, 2010:51). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi pendahuluan

Menurut Widoyoko (2014:46), observasi pendahuluan adalah pengamatan maupun pencacatan secara sistematis pada segala unsur yang terlihat dalam sebuah gejala terhadap objek penelitian untuk mempelajari situasi di lapangan sebagai studi awal dan sebagai penjajagan kemungkinan – kemungkinan kendala yang dihadapi. Kendala tersebut misalnya birokrasi yang sangat berbelit – belit, sulit mengakses data perusahaan dan lain sebagainya.

b. Kuesioner

Cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner atau pernyataan tertutup. Setiap pernyataan tertutup disediakan jawaban berjenjang, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawabannya. Tiap item kuesioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan dijenjang pembobotan skornya, sehingga masing – masing variabel terukur menurut skala interval. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel serta dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas atau variabel X yaitu Motivasi Kerja maupun variabel terikat atau variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

Jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert Interval*:

- a) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- b) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- c) Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
- d) Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
- e) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

Alasan menggunakan skala *Likert Interval* 5 skor adalah sebab skala *Likert* 7 skor maupun 13 skor akan membuat responden lebih sulit guna membedakan tiap poin skala serta responden sulit dalam mengolah informasi, dan alternatif jawaban yang lebih dari 7 alternatif akan berdampak pada menurunnya tingkat reliabilitas dari skala *likert* (Purwanto, 2018:44). Menurut Purwanto (2018:45), alternatif Netral (N) perlu dimasukkan untuk responden yang tidak mempunyai sikap dan pendapat, responden yang ingin memberikan penilaian secara seimbang, serta untuk responden yang belum memberikan sikap dan pendapat yang jelas. Apabila responden dipaksa guna memilih alternatif yang tersedia (tanpa adanya alternatif netral), maka keterpaksaan jawaban tersebut dapat menyebabkan tingkat kesalahan pada pengukuran.

c. Teknik dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan berbagai dokumen yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yakni berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, dan lainnya (Sugiyono, 2015:329).

3.8 Jenis Data Yang Dikumpulkan

Terdapat dua jenis data yang dibutuhkan pada penelitian ini, yakni:

a. Data primer

Data primer menurut Sugiyono (2018:456) merupakan data yang dikumpulkan maupun diolah oleh peneliti secara langsung dari responden berwujud kuesioner berisikan daftar pertanyaan yang terstruktur serta materinya berkaitan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data primer menjadi kebutuhan pertama penelitian sebagai sumber utama analisis data dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25.

b. Data sekunder

Data sekunder (Sugiyono, 2018:456) diperoleh untuk membantu atau melengkapi dalam analisis data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak

langsung, yakni data tersebut didapatkan peneliti dari berbagai dokumen perusahaan seperti profil perusahaan, maupun buku literatur yang memberi informasi mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.9 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.13.1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2011:122) merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner pada pengumpulan data. Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas (Ghozali, 2018:51) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:175), sebuah kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan terhadap kuesioner dapat guna mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan – pertanyaan.

3.13.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018:45) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabilitas mencukupi (layak) jika $\text{cronbach's alpha} > 0,07$ dan dikatakan seluruh item mempunyai reliabilitas yang kuat jika $\text{cronbach's alpha} > 0,80$.

3.10 Teknik Penyebaran Kuesioner Ke Responden

Teknik untuk menyebarkan kuesioner yang valid dan reliabel dalam penelitian ini adalah peneliti sebagai pengumpul data lapangan. Peneliti bisa dapat mengambil keputusan apabila terjadi hal – hal yang di luar perkiraan.

3.11 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua bagian, yaitu analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial. Menurut Ghozali (2018:19), analisis

statistik deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan data empiris hasil penelitian melalui penggunaan tabel distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata – rata (*mean*) dari masing – masing indikator. Analisis ini tidak menarik suatu kesimpulan tetapi hanya mendeskripsikan data apa adanya berdasarkan tanggapan responden terhadap item – item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

Analisis statistik inferensial adalah menganalisis hubungan kausal yang dirumuskan pada penelitian ini (Ghozali, 2018:19). Model penelitian ini dibentuk untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut, metode statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Ghozali, 2018:129) yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa:

- a. Uji normalitas data.
- b. Uji tidak adanya heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini juga ditambahkan uji normalitas data.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas (Susanto, 2015:323) adalah langkah guna mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Apabila hasil uji linearitas ialah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, apabila hasil uji linearitas ialah tidak linier, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi non-linier. Guna mengetahui apakah data linier atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi dari *test for linearity* lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2018:161) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atukah tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi dapat menggunakan grafik histrogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean dan menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, apabila sebaran data membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137) merupakan menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Apabila varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Secara grafis apakah terdapat problem heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot*. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik regresi. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik – titik (poin – poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heterokedastisitas.

b) Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Ghozali, 2018:179) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama – sama atau secara simultan pada variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ini berarti terdapat alasan yang kuat guna menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga dapat menggunakan uji signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka ini berarti terdapat alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji T (Ghozali, 2018:179) untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh sendiri – sendiri atau secara parsial pada variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ini berarti terdapat alasan yang kuat guna menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

Selain itu juga dapat dengan menggunakan uji signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha maka ini berarti terdapat alasan yang kuat guna menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Ghozali, 2018:179) digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila koefisien determinasi semakin mendekati 1 atau 100% artinya semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember, Jalan Brawijaya Nomor 83, Wonosari, Kelurahan atau Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, 68136, Jawa Timur, Indonesia untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember).

4.1.2. Sejarah Pendirian

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara legal berdiri sejak tahun 1994 berawal dari pelaksanaan pelatihan budidaya kedelai jagung atau edamame, atas kerjasama PT. Mitratani Terpadu dengan PT. Perkebunan XXVII Persero. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mulai berproduksi pada tahun 1995, yang ditandai dengan ekspor perdana edamame atau kedelai Jepang sebagai komoditas utama secara komersial dan sampai sekarang merupakan produk andalan. Pada tahun 1997, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memproduksi dan memasarkan secara komersial produk-produk edamame dengan orientasi ekspor ke Jepang. Pada tahun 1998, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mulai memproduksi dan mengekspor mukimame atau edamame kupas untuk mengurangi produk yang terbuang. Pada tahun 2006, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember telah menghentikan impor benih dan mulai memproduksi multiplikasi benih edamame maupun okra sebagai tanaman palawija berumur pendek lebih 70 hari, sangat tepat sebagai tanaman rotasi (gilir tanam) dengan tembakau maupun tanaman lain yang saling menguntungkan.

4.1.3. Visi Dan Misi Perusahaan

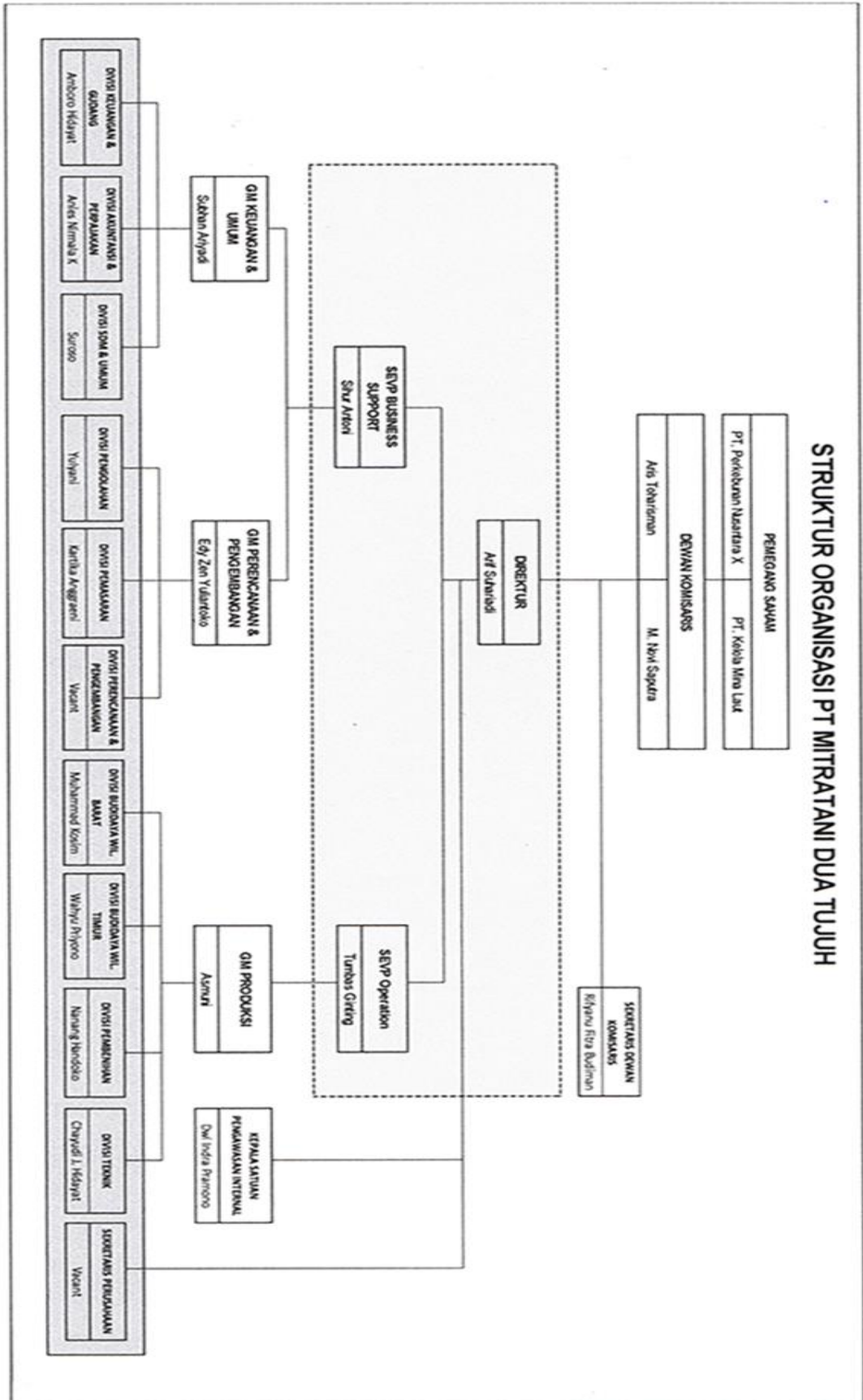
Visi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah menjadi produsen sayuran beku terdepan, berkualitas tinggi dan berorientasi pada standar makanan sehat.

Misi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan produk sayuran beku yang sehat berkualitas tinggi, dan dapat dipertanggungjawabkan setiap proses produksinya.
- b) Menghasilkan produk sayuran beku dari hasil pertanian Indonesia untuk konsumsi ekspor dan lokal.
- c) Berkontribusi mewujudkan pertanian Indonesia yang ramah lingkungan.
- d) Membantu masyarakat meningkatkan kualitas hidup melalui asupan makanan sehat.
- e) Melakukan edukasi kepada masyarakat Indonesia untuk konsumsi sayuran sehat dan berkualitas.

4.1.4. Struktur Perusahaan

a) Struktur PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember (Termasuk Tugas & Wewenang)



Ditetapkan di : Jember
Pada tanggal : 15 Maret 2022


Arif Subhanadi
Direktur

Gambar 4. 1 Struktur PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember

Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, 2022

Berdasarkan gambar 4.1, fungsi tugasnya adalah sebagai berikut:

a) Pemegang Saham

1. Ikut andil dalam mengawasi serta meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Mendukung dalam hal keuangan perusahaan.
3. Menjadi *stakeholders* perusahaan.
4. Dapat ikut andil dalam pengambilan keputusan.

b) Dewan Komisaris

1. Melakukan pengawasan Direksi dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan memberi nasihat terhadap Direksi.
2. Mengawasi pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan maupun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
3. Mengawasi serta mengevaluasi kinerja Direksi.
4. Mengkaji sistem manajemen.
5. Memantau efektivitas penerapan *Good Corporate Governance* serta melaporkannya terhadap RUPS.
6. Menginformasikan kepemilikan sahamnya terhadap perusahaan guna dicantumkan pada laporan tahunan perusahaan.
7. Mengusulkan auditor eksternal guna disahkan pada RUPS serta memantau pelaksanaan penugasan auditor eksternal.
8. Menyusun pembagian tugas setiap anggota Dewan Komisaris berdasarkan keahlian maupun pengalaman.
9. Memberikan saran maupun pendapat terhadap RUPS terkait RJPP serta RKAP yang diusulkan pihak Direksi dan menandatangani rencana tersebut.
10. Mengawasi pengurusan perusahaan.
11. Mengikuti perkembangan aktivitas perusahaan serta melaporkannya terhadap RUPS dengan saran langkah perbaikan dalam hal perusahaan memperlihatkan gejala kemunduran.
12. Meneliti serta menelaah laporan berkala maupun laporan tahunan yang dipersiapkan Direksi dan menandatangani laporan tahunan.

13. Wajib menunjuk salah seorang Direksi sebagai pemangku jawaban yang lowong hingga ditunjuknya pengganti oleh RUPS.
 14. Memastikan bahwa perusahaan memenuhi seluruh ketentuan maupun peraturan yang berlaku.
 15. Mendokumentasikan materi rapat Dewan Komisaris.
 16. Melaporkan terhadap perusahaan terkait kepemilikan sahamnya maupun keluarganya pada perusahaan lainnya.
 17. Membuat laporan mengenai tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.
- c) Sekretaris Dewan Komisaris
1. Membantu Dewan Komisaris dalam pembuatan risalah rapat Dewan Komisaris.
 2. Mengkoordinasikan pelaksanaan berbagai rapat Dewan Komisaris.
 3. Melakukan koordinasi tugas administratif, kesekretariatan maupun protokoler Dewan Komisaris.
 4. Melakukan koordinasi penyusunan rancangan anggaran serta menyampaikan anggaran tahunan Dewan Komisaris.
 5. Melakukan koordinasi penyusunan saran maupun pendapat terkait agenda serta materi Rapat Umum Pemegang Saham.
 6. Melakukan koordinasi serta tindak lanjut atas tugas lainnya yang tidak tercakup pada tugas Komite di bawah Dewan Komisaris.
 7. Melakukan koordinasi serta tindak lanjut atas permintaan maupun pengumpulan data dan informasi dari maupun kepada pihak manajemen Perseroan dan eksternal yang tidak tercakup pada tugas Komite, termasuk informasi terkait peraturan maupun ketentuan yang relevan dengan tugas bahkan tanggung jawab Dewan Komisaris.
- d) Direktur
1. Pengelola bisnis.
 2. Penyusun strategi bisnis guna kemajuan perusahaan.
 3. Melakukan evaluasi pada kinerja karyawan perusahaan sehingga semua kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
 4. Penentu dan pemilih staf yang membantu dalam perusahaan.
 5. Menyetujui anggaran belanja perusahaan.
 6. Mengirimkan laporan dengan rutin kepada pemegang saham.

7. Melakukan pengadaan rapat bersama seluruh jajaran perusahaan.
 8. Menerapkan visi misi perusahaan.
 9. Mewakili perusahaan guna melaksanakan kerjasama bersama lembaga lain baik dalam negeri maupun luar negeri.
 10. Mewakili perusahaan pada perkara pengadilan dan hukum pada skala dalam negeri maupun luar negeri.
 11. Mengurus serta mengelola kepentingan perusahaan berdasarkan aksud maupun tujuan sesuai kebijakan yang telah dibuat.
 12. Menjalankan kepengurusan berdasarkan kebijakan yang tepat
 13. sesuai UU Perseroan Terbatas dan anggaran dasar dalam perusahaan.
- e) Sekretaris Perusahaan
1. Mengadministrasikan dokumen perusahaan.
 2. Menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan hukum korporasi.
 3. Menjamin ketersediaan informasi terhadap *stakeholders*.
 4. Memastikan peningkatan citra perusahaan tercapai melalui pengelolaan komunikasi perusahaan dengan pihak internal maupun eksternal.
 5. Membina relasi antar lembaga.
- f) Kepala Satuan Pengawasan Internal
1. Melakukan auditing pada jalannya Sistem Pengendalian Internal terhadap penerapan GCG (Good Corporate Governance) pada penyajian penilaian berdasarkan ketentuan maupun kebijakan yang berlaku.
 2. Melaksanakan serta memberikan kontribusi guna peningkatan pengendalian yang efektif dengan melaksanakan *review* maupun evaluasi pada pengendalian dan kepatuhan terhadap seluruh departemen dalam lingkungan perusahaan.
 3. Melakukan koordinasi dengan Komite Audit yang dilakukan oleh Kepala Internal Audit sepanjang berdasarkan tugas maupun tanggung jawab internal audit.
 4. Menyusun program guna melakukan evaluasi mutu aktivitas audit internal yang dilaksanakan.
 5. Melakukan serta melaporkan hasil pemeriksaan terhadap Direktur Utama maupun Dewan Komisaris melalui Komite Audit.

6. Melakukan koordinasi aktivitas audit serta pengawasan yang baik bersama badan pengawasan lain.
7. Mengevaluasi atas efektivitas pelaksanaan pengendalian intern, manajemen risiko serta proses tata kelola perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun kebijakan perusahaan.
8. Pemeriksaan serta penilaian atas efisiensi maupun efektivitas pada bidang keuangan, sumber daya manusia, operasional, teknologi informasi hingga aktivitas lainnya.

g) *SEVP Business Support*

1. Membawahi serta mengkoordinir Bagian Keuangan dan Akuntansi, Bagian SDM, Bagian Pengadaan dan Umum, Bagian Perencanaan.
2. Menjalankan kuasa Direktur pada pengurusan operasional perusahaan sebagaimana ditetapkan pada Keputusan Direksi.
3. Mempersiapkan rancangan RKAP Bidang Keuangan dan Akuntansi, Bidang SDM, Bidang Pengadaan dan Umum, Bidang Perencanaan.
4. Menetapkan promosi, demosi, mutasi, pemberhentian, serta kenaikan golongan semua karyawan pelaksana.
5. Memberikan persetujuan anggaran maupun pelaksanaan pengadaan barang dan jasa guna kebutuhan operasional Bagian Keuangan dan Akuntansi, Bagian SDM, Bagian Pengadaan dan Umum, Bagian Perencanaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

h) *SEVP Operation*

1. Membawahi serta mengkoordinir Bagian Teknik dan Pengolahan, serta Bagian Operational Supporting.
2. Menjalankan kuasa Direktur pada pengurusan operasional perusahaan sebagaimana ditetapkan pada Keputusan Direksi.
3. Bertindak untuk dan atas nama perusahaan baik di dalam dan di luar pengadilan sesuai Surat Kuasa Direktur.
4. Mempersiapkan rancangan RKAP Bidang Teknik dan Pengolahan, Bidang Operasional.
5. Menyampaikan usulan promosi, demosi, mutasi, sanksi, pemberhentian kenaikan golongan karyawan pimpinan Bagian Teknik dan Pengolahan, serta Bagian *Operational Supporting* kepada *SEVP Business Support* guna ditetapkan oleh Direktur.

i) GM Keuangan & Umum

1. Menyusun perencanaan keuangan umum perusahaan.
2. Bekerja sama dengan manajer dari divisi lain.
3. Menjalankan kebutuhan keuangan perusahaan dengan efisien.
4. Mengambil keputusan terkait investasi perusahaan.
5. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan.
6. Memajukan keadaan keuangan perusahaan.
7. Merencanakan serta mengatur anggaran keuangan perusahaan.
8. Menyusun laporan keuangan berdasarkan pedoman akuntansi.
9. Memastikan transaksi keuangan berjalan dengan tertib.
10. Mengelola pajak perusahaan dengan tepat.
11. Mengontrol arus kas perusahaan.

j) GM Perencanaan & Pengembangan

1. Mengkoordinir serta mengoptimalkan penyusunan Rencana Strategis Persahaan.
2. Mengkoordinir enyusunan Program Rencana Kerja Anggaran Operasi.
3. Menyusun target kinerja unit maupun sub unit.
4. Mengkoordinir penyusunan usulan revisi RKAP serta kontrak manajemen.
5. Melakukan evaluasi usulan penerbitan SKKO pada Program Rencana Kerja Anggaran Operasi di dalam Rencana Kerja Anggaran Operasi.
6. Mengusulkan Rencana Jangka Panjang Perusahaan dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan.
7. Penetapan kebijakan strategis maupun kebijakan operasional mengenai pengelolaan unit.
8. Memastikan terlaksananya RJPP berdasarkan penetapan Direksi.
9. Memastikan terlaksananya RKAP berdasarkan penetapan Direksi.

k) GM Produksi

1. Melaksanakan perencanaan maupun pengorganisasian jadwal produksi.
2. Menilai proyek serta sumber daya persyaratan.
3. Memperkirakan, negosiasi serta menyetujui anggaran maupun rentang waktu dengan klien ataupun manajer.
4. Menentukan standar kontrol kualitas.
5. Mengawasi proses produksi.

6. Melakukan renegosiasi rentang waktu dan jadwal yang dibutuhkan.
 7. Melakukan pemilihan serta pemesanan bahan pembelian.
 8. Mengorganisir perbaikan maupun pemeliharaan rutin peralatan produksi.
 9. Sebagai penghubung dengan pembeli, pemasaran, serta staf penjualan.
 10. Mengawasi pekerjaan staf junior.
 11. Mengawasi proses produksi.
 12. Menyusun jadwal produksi.
 13. Memastikan anggaran biaya produksi efektif.
 14. Memutuskan sumber daya apa yang dibutuhkan.
 15. Menyusun skala waktu guna pekerjaan.
 16. Memperkirakan biaya serta penetapan standar kualitas.
 17. Memantau proses produksi.
 18. Menyesuaikan jadwal yang dibutuhkan.
 19. Bertanggungjawab guna pemilihan maupun pemeliharaan peralatan.
 20. Memantau standar produk serta melaksanakan program kontrol kualitas.
 21. Bertanggung jawab sebagai penghubung antar departemen yang berbeda, contohnya pemasok dan manajer.
 22. Bekerja dengan manajer guna melaksanakan kebijakan serta tujuan perusahaan.
 23. Memastikan bahwa pedoman kesehatan dan keselamatan diikuti.
 24. Mengawasi serta memotivasi tim pekerja.
 25. Meninjau kinerja pekerja.
 26. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- l) Divisi Keuangan & Gudang
1. Divisi Keuangan mengatur kebutuhan uang kas perusahaan.
 2. Divisi Keuangan memastikan seluruh kebutuhan kas perusahaan sesuai dengan pencatatan yang dilakukan bagian akuntansi.
 3. Divisi Gudang memimpin seluruh staff gudang.
 4. Divisi Gudang mengawasi pekerjaan tim gudang supaya sesuai dengan standar kerja.
 5. Divisi Keuangan memegang uang perusahaan.
 6. Divisi Keuangan menerima serta mengeluarkan uang baik yang ada di kas, deposit, bank, bahkan investasi.

7. Divisi Gudang membuat perencanaan pengadaan barang serta distribusinya.
 8. Divisi Gudang membuat perencanaan, pengawasan, maupun laporan pergudangan.
 9. Divisi Gudang mengawasi serta mengontrol operasional gudang yakni keluar masuknya barang berdasarkan SOP.
 10. Divisi Gudang memastikan ketersediaan barang berdasarkan kebutuhan.
 11. Divisi Keuangan mengatur kebutuhan uang kas perusahaan.
 12. Divisi Keuangan memastikan seluruh kebutuhan kas perusahaan sesuai dengan pencatatan yang dilakukan bagian akuntansi.
 13. Divisi Gudang memimpin seluruh staff gudang.
 14. Divisi Gudang mengawasi pekerjaan tim gudang supaya sesuai dengan standar kerja.
 15. Divisi Keuangan memegang uang perusahaan.
 16. Divisi Keuangan menerima serta mengeluarkan uang baik yang ada di kas, deposit, bank, bahkan investasi.
 17. Divisi Gudang membuat perencanaan pengadaan barang serta distribusinya.
 18. Divisi Gudang membuat perencanaan, pengawasan, maupun laporan pergudangan.
 19. Divisi Gudang mengawasi serta mengontrol operasional gudang yakni keluar masuknya barang berdasarkan SOP.
 20. Divisi Gudang memastikan ketersediaan barang berdasarkan kebutuhan.
- m) Divisi Akuntansi & Perpajakan
1. Divisi Akuntansi melakukan pencatatan serta ikhtisar.
 2. Divisi Akuntansi mengelompokkan seluruh transaksi yang terjadi pada perusahaan.
 3. Divisi Akuntansi melaksanakan otorisasi pada tiap departemen terkait.
 4. Divisi Akuntansi membuat laporan keuangan dengan memeriksa serta memastikan seluruh transaksi telah tercatat dalam akun-akun yang benar.
 5. Divisi Perpajakan bertanggungjawab sebagai pelaksana sistem serta prosedur pengelolaan risiko pajak.
 6. Divisi Perpajakan menyusun *tax risk register*.

7. Divisi Perpajakan mengeskalasi risiko terhadap Dewan Direksi.
 8. Divisi Akuntansi menyajikan laporan keuangan pada periode tertentu yakni akhir bulan, triwulan, bahkan akhir tahun.
 9. Divisi Akuntansi menghitung besaran pajak yang wajib perusahaan bayar terhadap Negara.
 10. Divisi Perpajakan memastikan kapasitas maupun kompetensi yang memadai pada departemen pajak perusahaan sehingga mampu mendukung aktivitas identifikasi maupun penilaian risiko atas transaksi-transaksi yang memiliki sifat signifikan serta material.
 11. Divisi Perpajakan menjamin keakuratan serta ketepatan arus informasi dari sistem informasi pada proses perhitungan, perekaman, penyimpanan data, pelaporan, hingga pengolahan.
 12. Divisi Perpajakan memastikan optimalisasi penggunaan teknologi dalam proses bisnis pengelolaan pajak.
 13. Divisi Perpajakan memastikan proses perubahan Kontrol risiko akibat perubahan peraturan agar mampu berjalan secara baik.
- n) Divisi SDM & Umum
1. Memimpin perencanaan maupun pelaksanaan program kerja administrasi SDM.
 2. Memimpin perencanaan maupun pelaksanaan pengembangan SDM.
 3. Memimpin perencanaan maupun pelaksanaan layanan SDM.
 4. Memimpin pengelolaan maupun pemeliharaan SDM.
 5. Mengkoordinasi aktivitas SDM dengan unit terkait.
 6. Memenuhi target serta evaluasi pelaksanaan aktivitas SDM.
 7. Melaksanakan penilaian performa SDM.
 8. Mengembangkan sistem tata kelola SDM yang sesuai serta adaptif.
 9. Membuat laporan aktivitas serta performansi SDM secara berkala.
 10. Memastikan sistem maupun pengelolaan SDM berjalan secara baik.
 11. Melaksanakan tugas serta wewenang berdasarkan visi lembaga.
 12. Melakukan pembinaan SDM.
 13. Memberikan sanksi normatif pada karyawan atas pelanggaran disiplin kerja.
 14. Memberikan penilaian kinerja terhadap karyawan di bawah tanggung jawabnya.

o) Divisi Pengolahan

1. Membantu serta memberikan saran pemikiran terhadap Direksi pada pelaksanaan fungs-fungsi manajemen dalam bidang pengolahan.
2. Menyusun serta mengevaluasi kebijakan dalam bidang pengolahan.
3. Menyusun program aktivitas maupun kebutuhan anggaran dalam Bagian Pengolahan.
4. Menyusun serta mengevaluasi norma-norma pada bidang pengolahan.
5. Memonitor maupun mengevaluasi kinerja bidang pengolahan, pengendalian mutu, serta lingkungan hidup.
6. Melaksanakan evaluasi pada permintaan pembelian.
7. Mengembangkan teknik manajemen bidang pengolahan dengan inovatif untuk menciptakan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas.
8. Menyusun program pengembangan pembinaan maupun melakukan penilaian karyawan di bagian pengolahan.
9. Membuat laporan terhadap Direksi mengenai pelaksanaan tugas bagian secara periodik minimum tiap triwulan.
10. Memonitoring serta mengevaluasi aktivitas operasional pada bidang pengolahan.
11. Pengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas utamanya, yang tidak menyimpang dari kebijakan perusahaan.
12. Melakukan penilaian, mengusulkan promosi, mutasi, pelatihan intern dan ekster serta tindakan disiplin untuk jajaran pada bagiannya.
13. Menggunakan sumber daya pada bagiannya berdasarkan aktivitas serta anggaran yang telah ditetapkan pada RKAP.

p) Divisi Pemasaran

1. Merespons kebutuhan pelanggan.
2. Melaksanakan maupun mengelola kampanye pemasaran.
3. Mengawasi vendor dan agen.
4. Memantau serta mengelola media sosial.
5. Mengawasi tren serta mengawasi persaingan.
6. Mengkomunikasikan pekerjaan maupun nilai merek dengan tim.
7. Mengembangkan strategi bisnis.
8. Membuat konten serta menyediakan SEO guna website perusahaan.
9. Mendefinisikan maupun mengelola merek perusahaan.

10. Melaksanakan riset pelanggan maupun pasar.
11. Memproduksi materi pemasaran serta promosi.
12. Mendefinisikan brand.
13. Membuat profil konsumen.
14. Merancang strategi pemasaran.
15. Mengeksekusi strategi.

q) Divisi Perencanaan & Pengembangan

1. Merumuskan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, membina, mengawasi, mengedalikan, mengelola, memfasilitasi, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan pada bidang perencanaan maupun pengembangan program.
2. Permusuan kebijakan teknis dalam bidang perencanaan maupun pengembangan program.
3. Pengkoordinasian serta pelaksanaan aktivitas dalam bidang perencanaan maupun pengembangan program.
4. Pembinaan, pengawasan, serta pengendalian aktivitas dalam bidang perencanaan maupun pengembangan program.
5. Pengelolaan serta fasilitasi aktivitas dalam bidang perencanaan maupun pengembangan program.
6. Pelaksanaan evaluasi maupun pelaporan aktivitas dalam bidang perencanaan maupun pengembangan program.
7. Pelaksanaan fungsi lainnya dalam bidang perencanaan maupun pengembangan program.

r) Divisi Budidaya Wil Barat

6. Menjalankan lahan wilayah Barat.
7. Mengurus budidaya edamame dari bukaan lahan hingga panen.
8. Mengelola ketersediaan lahan.
9. Mencari lahan wilayah Barat.
10. Mengelola seluruh hal yang berkaitan dengan bibit, pupuk, hingga mekanisasi.

s) Divisi Budidaya Wil Timur

6. Menjalankan lahan wilayah Timur.
7. Mengurus budidaya edamame dari bukaan lahan hingga panen.
8. Mengelola ketersediaan lahan.

9. Mencari lahan wilayah Timur.
 10. Mengelola seluruh hal yang berkaitan dengan bibit, pupuk, hingga mekanisasi.
- t) Divisi Pembenihan
15. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan maupun pelaksanaan kebijakan, memberikan bimbingan teknis serta pembinaan dan evaluasi pada bidang pembenihan.
 16. Menyiapkan bahan penyusunan rencana maupun anggaran perbenihan.
 17. Pelaksanaan kebijakan penyiapan bahan dalam bidang perbenihan.
 18. Melakukan penyiapan bahan penyediaan maupun pengawasan peredaran benih pada bidang tanaman pangan.
 19. Melaksanakan penyiapan bahan pengawasan serta pengujian mutu benih.
 20. Melaksanakan penyiapan bahan sertifikasi benih maupun pengendalian sumber benih.
 21. Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan rencana kebutuhan benih.
 22. Melaksanakan penyiapan bahan rekomendasi penangkapan serta pengeluaran benih yang beredar.
 23. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan produksi benih maupun kelembagaan benih.
 24. Melakukan penyiapan bahan pengendalian serangan organisme pengganggu sayuran.
 25. Melaksanakan penyiapan bahan penanganan dampak perubahan iklim.
 26. Melaksanakan penyiapan bahan penanggulangan bencana alam.
 27. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan teknis perbenihan.
 28. Melakukan penyusunan laporan serta pendokumentasian aktivitas perbenihan.
- u) Divisi Teknik
1. Membantu serta memberi saran pemikiran terhadap Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pada bidang teknik.
 2. Menyusun serta mengevaluasi kebijakan pada bidang teknik.
 3. Menyusun program aktivitas maupun kebutuhan anggaran pada bagian teknik.

4. Menyusun maupun mengevaluasi peraturan-peraturan pada bidang teknik.
5. Memonitor serta mengevaluasi kinerja bidang teknik.
6. Mengembangkan teknik manajemen bidang teknik secara inovatif untuk peningkatan produktivitas, kualitas, serta efisiensi.
7. Menyusun program pengembangan pembinaan maupun melaksanakan penilaian karyawan pada bagian teknik.
8. Membina kerjasama yang baik terkait tugas-tugas serta kebijakan yang digariskan oleh Direksi.
9. Membuat laporan terhadap Direksi mengenai pelaksanaan tugas bagian secara periodik minimum tiap triwulan.

b) Kondisi Perusahaan

PT Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki karyawan tetap sejumlah 181 dan karyawan tidak tetap sejumlah 120 sehingga jumlah total karyawan adalah 301 orang. Jam kerja tenaga kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember ialah sesuai jam kantor yaitu mulai pukul 08.00 hingga pukul 17.00 di hari Senin sampai Jumat, namun khusus tenaga kerja bagian pabrik memiliki jam kerja yang menyesuaikan pekerjaan yakni shift 1, shift 2, dan shift 3. Kondisi PT Mitratani Dua Tujuh Jember kini mengalami perkembangan produk yang awalnya hanya memproduksi edamame atau kedelai Jepang, saat ini juga memproduksi okra, ubi jalar, buncis, dan minuman sari edamame. Perusahaan mampu memproduksi serta memasarkan secara komersial berbagai produk edamame dengan orientasi ekspor ke Jepang, Singapura, Amerika Serikat, Malaysia, bahkan Eropa. Perkembangan ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menjaga bahkan menciptakan peningkatan kualitas produk dan produktivitas supaya dapat memenuhi permintaan di pasar internasional, sehingga PT. Mitratani Dua Tujuh Jember membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien supaya memiliki kinerja yang baik. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember perlu mempertahankan serta menciptakan peningkatan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat diraih dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kunci dari keberhasilan pengelolaan bagi karyawan ialah dengan pemberian dorongan gairah kerja maupun keinginan karyawan guna meraih kinerja

optimum sehingga membantu dalam mewujudkan sasaran suatu perusahaan (Masram, 2017: 89).

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tujuan dilakukan suatu uji validitas (Purwanto, 2018:61) yaitu guna mengetahui bahwa tiap pertanyaan yang diajukan terhadap responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid artinya instrumen tersebut mampu dimanfaatkan guna mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan sebuah ukuran yang memperlihatkan tingkat keabsahan (validitas) sebuah alat ukur. Sebuah alat ukur yang valid memiliki validitas yang tinggi. Suatu alat ukur dianggap valid jika dapat mengukur apa yang diharapkan. Tinggi rendahnya alat ukur memperlihatkan sejauh mana data yang telah terkumpul tidak menyimpang dari gambaran mengenai variabel yang dimaksud. Dalam penelitian dan uji validitas ini sebuah butir serta variabel dikatakan valid apabila r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Validitas butir instrument diketahui dengan membandingkan *corrected item-total correlation* yang didapat atau r_{hitung} dengan 0,578. Apabila r_{hitung} lebih besar dibandingkan 0,578 maka butir pertanyaan dianggap valid pada indikator dan sebaliknya. Menurut Sugiyono (2019:176), pertanyaan pada kuesioner dapat guna mengungkap apa yang mampu diukur dengan menggunakan program statistika (SPSS) yakni *Statistical Program for Social Science* versi 25 maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Item Pernyataan (a)	Nilai R Tabel (b)	Nilai R Hitung (c)	Keterangan (d)
X_1	0.578	0.766	VALID
X_2	0.578	0.818	VALID
X_3	0.578	0.787	VALID
X_4	0.578	0.910	VALID
X_5	0.578	0.891	VALID
X_6	0.578	0.774	VALID
X_7	0.578	0.862	VALID
X_8	0.578	0.825	VALID
X_9	0.578	0.866	VALID

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.1 tentang uji validitas variabel Motivasi Kerja (X) disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai nilai $r_{hitung} > 0.578$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,578 sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan bisa digunakan pada penelitian ini. Variabel motivasi kerja terdiri dari pernyataan interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis, sikap saling percaya antar sesama karyawan, pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, pemberian penghargaan sesuai prestasi kerja karyawan, pujian diberikan sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi, pemberian bonus sesuai dengan terpenuhinya target, insentif untuk karyawan tersedia, dan insentif diterima sesuai dengan terpenuhinya target.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0.578	0.795	VALID
Y_2	0.578	0.795	VALID
Y_3	0.578	0.904	VALID
Y_4	0.578	0.873	VALID
Y_5	0.578	0.629	VALID
Y_6	0.578	0.813	VALID
Y_7	0.578	0.866	VALID
Y_8	0.578	0.774	VALID
Y_9	0.578	0.892	VALID
Y_10	0.578	0.867	VALID
Y_11	0.578	0.832	VALID
Y_12	0.578	0.762	VALID
Y_13	0.578	0.853	VALID
Y_14	0.578	0.833	VALID
Y_15	0.578	0.816	VALID

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.2 tentang uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0.578 sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan dapat digunakan pada penelitian ini. Kinerja karyawan diukur dengan target hasil kerja tercapai, jumlah kehadiran tercapai sesuai dengan standard perusahaan, waktu kerja efektif, kualitas pekerjaan tercapai, kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, kualitas pekerjaan telah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan, sumber daya digunakan sesuai peruntukannya atau berdasarkan fungsinya, sumber daya digunakan secara efisien sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan, tugas tuntas sesuai dengan standard waktu yang telah ditetapkan perusahaan, pekerjaan dilakukan secara disiplin, kepatuhan peraturan

diterapkan, kehadiran di tempat kerja sebelum jam kerja akan dimulai, pekerjaan dilaksanakan dengan teliti, pemeriksaan ulang dilakukan jika terdapat keraguan dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan dilaksanakan tanpa tergesa-gesa.

b) Uji Reliabilitas

Dalam mengukur reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach's Alpha* atau koefisien internal di antara item-item pertanyaan pada suatu instrument. Menurut Ghazali (2012:47), pada sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,80 dan sebaliknya maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas di tiap variabel yang diteliti:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	.941	9	0.8	Reliabel
Kinerja Karyawan	.962	15	0.8	Reliabel

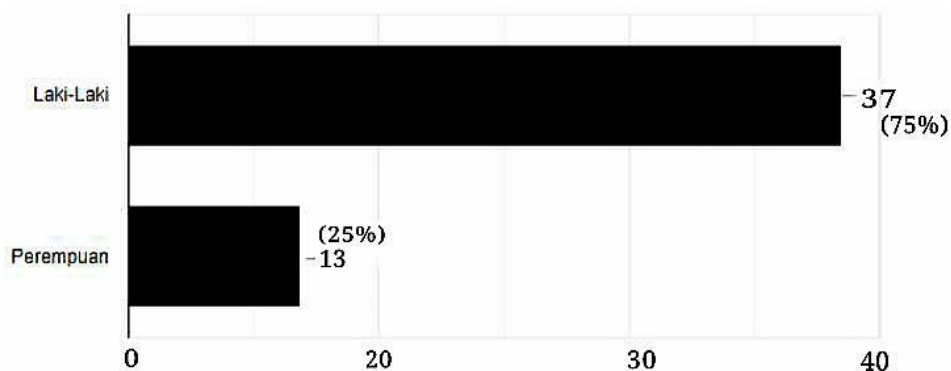
Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X) adalah 0.941 dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.962 dimana variabel X dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y reliabel.

4.2.2. Analisis Deskriptif

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



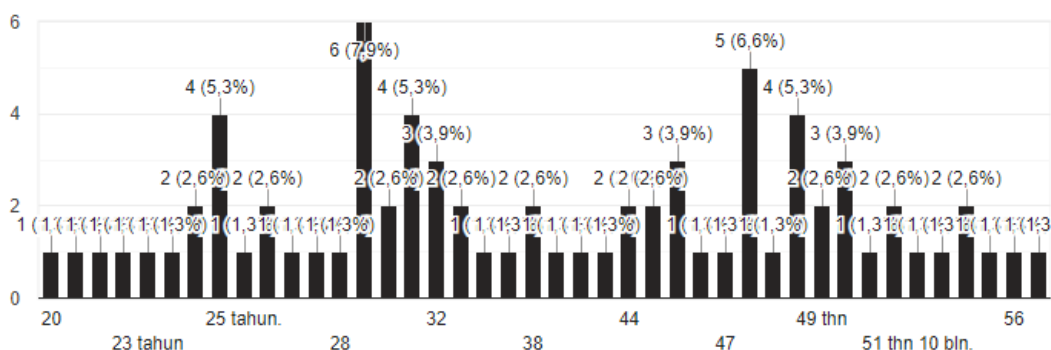
Gambar 4. 2 Diagram Jenis Kelamin Responden

Sumber : Data SPSS diolah, 2022

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terdapat dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 karyawan dengan jumlah prosentase sebesar 75% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 karyawan dengan jumlah prosentase sebesar 25% sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan alasan ketika pengolahan edamame beku dibutuhkan stamina fisik yang kuat karena berada pada ruangan steril yang sangat dingin.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Diagram Usia Responden

Sumber : Data SPSS diolah, 2022

Dari gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini yang berdasarkan usia dengan 50 karyawan yakni terlihat bahwa usia karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang paling banyak yakni pada usia 29 tahun dengan prosentasi 7,9% pada usia yang produktif.

c) Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari penyebaran kuesioner berjumlah 76 karyawan, maka tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval dalam penelitian ini yakni skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk jawaban Netral (N), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), dan skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Jawaban responden pada setiap butir pertanyaan dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X_1	27	27%	19	19%	3	3%	1	1%	0	0%	222
2	X_2	20	20%	25	25%	4	4%	1	1%	0	0%	214
3	X_3	26	26%	20	20%	3	3%	1	1%	0	0%	221
4	X_4	17	17%	23	23%	7	7%	2	2%	1	1%	203
5	X_5	23	23%	13	13%	12	12%	2	2%	0	0%	207
6	X_6	18	18%	14	14%	14	14%	3	3%	1	1%	195
7	X_7	22	22%	14	14%	12	12%	1	1%	1	1%	205
8	X_8	23	23%	14	14%	9	9%	2	2%	2	2%	204
9	X_9	21	21%	14	14%	11	11%	2	2%	2	2%	200

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait variabel Motivasi Kerja (X) memiliki skor tertinggi 222 yaitu X_1 tentang Interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis, hal ini dikarenakan keharmonisan sesama karyawan menjadi hal utama di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dalam menciptakan suasana kerja yang baik untuk motivasi

kerja dapat meningkat. Produksi edamame bersifat *continues* sehingga membutuhkan kerjasama yang kuat antara satu karyawan di bagian yang sama dan dilakukan secara berurutan supaya bisa selesai sampai *packing*. Skor terendah 195 yaitu X_6 tentang Pujian diberikan sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. Pujian jarang dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember karena pimpinan puncak tidak langsung berinteraksi dengan karyawan, yang berinteraksi dengan karyawan adalah pimpinan satu tingkat di atasnya.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
1	Y_1	27	27%	21	21%	1	2%	1	1%	0	0%	224
2	Y_2	27	27%	19	19%	4	4%	0	0%	0	0%	223
3	Y_3	26	26%	19	19%	5	6%	0	0%	0	0%	221
4	Y_4	24	24%	21	21%	5	5%	0	0%	0	0%	219
5	Y_5	16	16%	16	16%	16	20%	1	1%	1	1%	195
6	Y_6	26	26%	18	18%	5	6%	1	1%	0	0%	219
7	Y_7	22	22%	21	21%	5	7%	2	2%	0	0%	213
8	Y_8	22	22%	20	20%	6	7%	2	2%	0	0%	212
9	Y_9	22	22%	19	19%	9	9%	0	0%	0	0%	213
10	Y_10	31	31%	16	16%	3	3%	0	0%	0	0%	228
11	Y_11	29	29%	16	16%	5	5%	0	0%	0	0%	224
12	Y_12	28	28%	18	18%	4	5%	0	0%	0	0%	224
13	Y_13	31	31%	15	15%	4	4%	0	0%	0	0%	227
14	Y_14	31	31%	14	14%	5	5%	0	0%	0	0%	226
15	Y_15	27	27%	17	17%	6	7%	0	0%	0	0%	221

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki skor tertinggi 228 yaitu Y_10 tentang Pekerjaan dilakukan secara disiplin. Karakteristik pekerjaan produksi edamame beku adalah *continue*, maka harus dilakukan dengan disiplin karena berurutan. Skor terendah 195 yaitu Y_5 tentang Kualitas pekerjaan lebih baik. Ciri utama karyawan berkualitas adalah memahami peran serta tanggungjawabnya untuk bekerja secara bertanggungjawab. Nilai kembar 224 yaitu Y_1 tentang Target hasil kerja tercapai, Y_11 tentang Kepatuhan peraturan diterapkan, Y_12 tentang Kehadiran di tempat kerja sebelum jam kerja akan dimulai. Pekerjaan bisa tercapai sampai selesai *dipacking* sesuai dengan waktunya untuk itu diperlukan kehadiran tepat waktu. Nilai kembar berikutnya 221 yaitu Y_3 tentang Waktu kerja efektif dan Y_15 tentang Pekerjaan dilakukan tanpa tergesa-gesa. Nilai kembar 219 yaitu Y_4 tentang Kualitas pekerjaan tercapai dan Y_6 Kualitas pekerjaan telah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerjaan bisa tercapai sampai selesai *dipacking* sesuai dengan standardnya untuk itu diperlukan kesesuaian standard perusahaan. Nilai kembar 213 yaitu Y_7 tentang Sumber daya digunakan sesuai peruntukannya atau berdasarkan fungsinya dan Y_9 tentang Tugas tuntas sesuai dengan standard waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

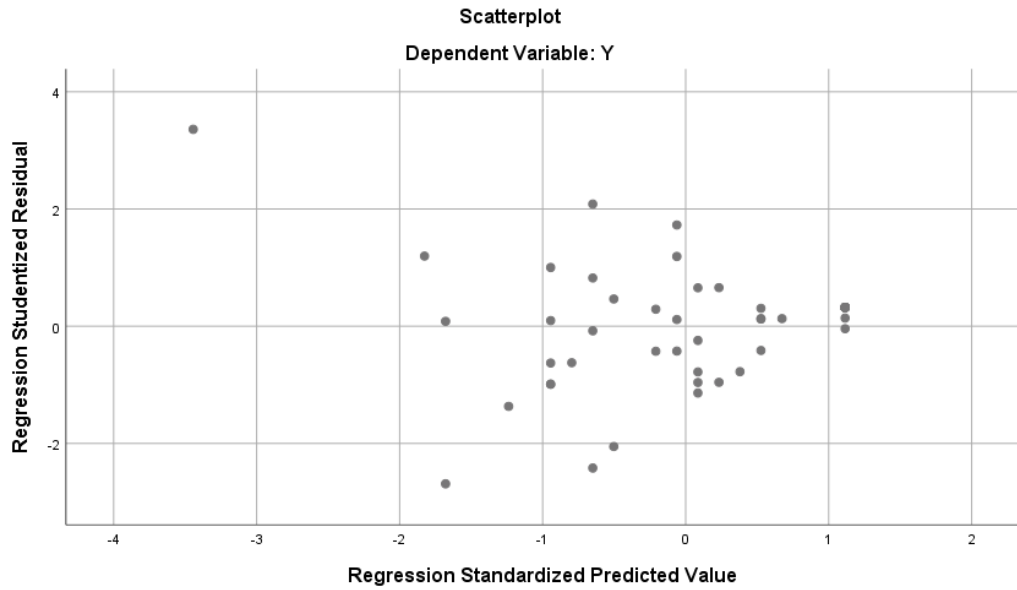
Uji normalitas data bertujuan guna menguji apakah pada model regresi variabel residu mempunyai distribusi normal, maka berikut hasil uji normalitas data dalam penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.57490272
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.152
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa data ini berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137) memiliki tujuan guna mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yakni adanya ketidaksamaan varian dari residual guna seluruh pengamatan dalam model regresi. Syarat yang wajib dipenuhi pada model regresi yaitu tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Apabila titik-titik antara sumbu X dan sumbu Y menyebar tidak beraturan maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastitas, sehingga berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4. Uji Regresi Linier Berganda

a) Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

1. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2191.683	1	2191.683	69.079	.000 ^b
	Residual	1522.897	48	31.727		
	Total	3714.580	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 artinya ada pengaruh, maka berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikan 0.000 sehingga pada Uji F ini ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.980	4.499		6.442	.000		
	X	.983	.118	.768	8.311	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti ada pengaruh, maka berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikansi X yaitu sebesar 0.000 sehingga pada Uji T ini ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b) Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.581	5.63268

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tentang perhitungan kemampuan model regresi dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0.590 atau 59%, sehingga hal ini berarti X berpengaruh 59% terhadap Y.

4.3. Pembahasan

Hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang artinya hipotesis (H1) diterima.

Kondisi di lapangan pada penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja yang baik nantinya memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Setiap terjadi perubahan atau peningkatan variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan. Jika motivasi

kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berhubungan erat dengan pemberian motivasi kerja terhadap pihak karyawan. Motivasi kerja sebagai permasalahan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan, sehingga kemampuan pihak manajemen guna memotivasi akan menjadi penentu berhasil atau tidaknya meraih tujuan suatu perusahaan. Minimumnya motivasi kerja diberikan sebagai suatu permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pembangkit semangat kerja karyawan pada upaya meningkatkan kinerjanya tidak sekedar hanya melalui pemberian gaji maupun upah, namun karyawan juga membutuhkan dorongan secara psikologis supaya mampu menciptakan peningkatan kinerjanya, maka dari analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan, maka akan mendorong dan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik, kurangnya motivasi kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang menurun.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Motivasi kerja merupakan aneka usaha dan upaya yang karyawan lakukan guna pemenuhan keinginan maupun kebutuhannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan digunakan untuk pondasi menilai karyawan, dibuktikan dari segi kualitas seperti standar hasil kerja dan segi kuantitas seperti waktu kerja. Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ada pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan balas jasa terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan ketelitian. Hasil uji F dan uji T dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0.590 artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh 59% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis (H1) ada pengaruh positif signifikan atau pengaruh antar motivasi kerja dan kinerja karyawan diterima berarti ketika motivasi kerjanya tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan yaitu skor terendah adalah X₆ senilai 195 tentang Pujian diberikan sesuai dengan penilaian kinerja pribadi dan Y₅ senilai 195 tentang Kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, maka saran yang perlu disampaikan yaitu:

- a) Pemberian pujian sebaiknya perlu dilakukan agar dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan yang meningkat dan pemenuhan target PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat tercapai.

- b) Kualitas pekerjaan perlu perhatian lebih agar dapat mencapai target produksi yang ditetapkan dengan pemberian pelatihan untuk bekerja lebih efisien.
- c) Berdasarkan analisis data deskriptif, skor tertinggi adalah X_1 senilai 222 tentang Interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis dan Y_10 senilai 228 tentang Pekerjaan dilakukan secara disiplin maka sebaiknya indikator ini perlu dipertahankan agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan disiplin sehingga kinerja karyawan tidak mengalami penurunan bahkan dapat tercapai secara maksimum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aini, N. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Retail Di Bright Surabaya*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Anorago, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara: Jakarta.
- Asra, A., dkk. (2015). *Pengambilan Sampel dan Penelitian Survei*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Erlangga. Jakarta.
- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Gerry, D. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, International Inc, London.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). *The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University*. International Journal of Advances in Social and Economics, 1(4).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mardiana. (2010). *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

- Masram, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Pandji, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mediasoft.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ricardianto, P. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. IN MEDIA BOGOR.
- Rivai, dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindol
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, hal 40-45.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siagian, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Silalahi, U. (2015). *Asas-Asas Manajemen*, edisi 3. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta.
- Sinambela, U. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutikno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwatno, dkk. (2016). *Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabet: Bandung.
- Wahjosumidjo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka.

Wayne, dkk. (2016). *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi II, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1 : Kuesioner

PENGANTAR

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian saya yang bertujuan untuk meraih gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, bersama ini perkenalkan nama saya :

Nama : Youlanda Rahmasarita Putri

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Jurusan : Administrasi Bisnis

Memohon bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan pada halaman – halaman berikut ini. Informasi yang Bapak / Ibu berikan nanti semata – mata akan saya pergunakan untuk tujuan penulisan skripsi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jawaban yang Bapak / Ibu berikan pada daftar pertanyaan ini tidak akan mengganggu perusahaan Bapak / Ibu, karena data tersebut hanya akan saya gunakan untuk kepentingan studi. Oleh sebab itu, saya memohon Bapak / Ibu untuk memberikan jawaban apa adanya. Kerahasiaan jawaban Bapak / Ibu akan saya jamin sepenuhnya.

Demikian, saya sampaikan terimakasih atas perhatian, partisipasi, dan bantuan Bapak / Ibu.

Tertanda

Youlanda Rahmasarita Putri

ANGKET

(DAFTAR KUESIONER)

IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
- 2) Usia
.....
- 3) Nomor Telepon
.....

Pernyataan Motivasi Kerja

Kriteria Jawaban 1 s/d 9

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

A. Motivasi Kerja (X)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Kebutuhan Sosial						
1.	Interaksi antar sesama karyawan terjalin harmonis					
2.	Sikap saling percaya antar sesama karyawan					
3.	Rasa saling menghormati antar sesama karyawan					
Kebutuhan Penghargaan						
4.	Pujian dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
5.	Pemberian penghargaan sesuai prestasi kerja karyawan					
6.	Pujian diberikan sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
Balas Jasa						
7.	Pemberian bonus sesuai dengan terpenuhinya target					
8.	Insentif untuk karyawan tersedia					
9.	Insentif diterima sesuai dengan terpenuhinya target					

Pernyataan Kinerja Karyawan

Kriteria Jawaban 1 s/d 15

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

B. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
Kuantitas hasil kerja						
1.	Target hasil kerja tercapai					
2.	Jumlah kehadiran tercapai sesuai dengan standard perusahaan					
3.	Waktu kerja efektif					
Kualitas hasil kerja						
4.	Kualitas pekerjaan tercapai					
5.	Kualitas pekerjaan lebih baik dibandingkan hasil kerja periode sebelumnya					
6.	Kualitas pekerjaan telah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh perusahaan					
Efisiensi dalam melaksanakan tugas						
7.	Sumber daya digunakan sesuai peruntukannya atau berdasarkan fungsinya					
8.	Sumber daya digunakan secara efisien sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
9.	Tugas tuntas sesuai dengan standard waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
Disiplin kerja						
10.	Pekerjaan dilakukan secara disiplin					
11.	Kepatuhan peraturan diterapkan					
12.	Kehadiran di tempat kerja sebelum jam kerja akan dimulai					
Ketelitian						
13.	Pekerjaan dilaksanakan dengan teliti					
14.	Pemeriksaan ulang dilakukan jika terdapat keraguan dalam melaksanakan tugas					
15.	Pekerjaan dilakukan tanpa tergesa-gesa					

Lampiran 2 : Data Tabulasi Responden

No Responden	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y
1	4	4	4	4	5	3	4	5	4	37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	62
2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	37	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	66
4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	54
5	2	2	2	1	2	2	1	1	1	14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54
8	4	4	4	3	4	3	3	4	2	31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	56
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10	4	4	4	3	3	2	5	3	4	32	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	57
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
13	5	5	5	3	3	3	5	3	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
16	5	5	4	4	4	4	5	4	5	40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	66
18	4	4	5	4	4	4	4	2	2	33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	4	4	4	2	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

Responden	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	67
34	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	62
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	65
37	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70
38	4	4	5	4	3	3	4	3	3	33	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	66
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
40	4	4	4	4	4	4	3	5	5	37	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
41	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
42	5	5	5	5	5	1	5	5	5	41	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
43	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	4	4	4	4	4	3	3	5	3	34	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	51
45	3	3	3	3	3	3	5	5	5	33	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
46	4	4	4	4	3	3	3	1	1	26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	63
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
49	3	3	4	4	4	5	3	5	3	34	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	65
50	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	62

Lampiran 3 : Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

HASIL OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

MOTIVASI KERJA (X) DAN KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations								
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
X_1	Pearson Correlation	1	.861**	.815**	.720**	.561**	.425**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_2	Pearson Correlation	.861**	1	.834**	.739**	.630**	.461**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_3	Pearson Correlation	.815**	.834**	1	.756**	.661**	.508**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_4	Pearson Correlation	.720**	.739**	.756**	1	.835**	.698**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_5	Pearson Correlation	.561**	.630**	.661**	.835**	1	.760**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_6	Pearson Correlation	.425**	.461**	.508**	.698**	.760**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

X_7	Pearson Correlation	.619**	.675**	.623**	.728**	.708**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_8	Pearson Correlation	.434**	.507**	.437**	.716**	.781**	.643**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X_9	Pearson Correlation	.586**	.669**	.534**	.678**	.689**	.580**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.766**	.818**	.787**	.910**	.891**	.774**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

Correlations				
		X_8	X_9	X
X_1	Pearson Correlation	.434**	.586**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	50	50	50
X_2	Pearson Correlation	.507**	.669**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	50	50	50
X_3	Pearson Correlation	.437**	.534**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	50	50	50
X_4	Pearson Correlation	.716**	.678**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

	N	50	50	50
X_5	Pearson Correlation	.781**	.689**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	50	50	50
X_6	Pearson Correlation	.643**	.580**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	50	50	50
X_7	Pearson Correlation	.649**	.828**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	50	50	50
X_8	Pearson Correlation	1	.813**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X_9	Pearson Correlation	.813**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
X	Pearson Correlation	.825**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Y_6 Y_7 Y_8 Y_9 Y_10 Y_11 Y_12 Y_13 Y_14 Y_15 Y
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations													
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12
Y_1	Pearson Correlation	1	.585**	.700**	.657**	.510**	.666**	.659**	.700**	.663**	.648**	.535**	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_2	Pearson Correlation	.585**	1	.768**	.771**	.508**	.557**	.630**	.518**	.717**	.730**	.605**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_3	Pearson Correlation	.700**	.768**	1	.820**	.481**	.686**	.776**	.626**	.830**	.855**	.803**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_4	Pearson Correlation	.657**	.771**	.820**	1	.575**	.723**	.764**	.649**	.818**	.719**	.672**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_5	Pearson Correlation	.510**	.508**	.481**	.575**	1	.452**	.461**	.474**	.522**	.483**	.392**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.001	.000	.000	.005	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_6	Pearson Correlation	.666**	.557**	.686**	.723**	.452**	1	.812**	.641**	.652**	.637**	.715**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_7	Pearson Correlation	.659**	.630**	.776**	.764**	.461**	.812**	1	.769**	.698**	.736**	.704**	.541**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_8	Pearson Correlation	.700**	.518**	.626**	.649**	.474**	.641**	.769**	1	.657**	.539**	.595**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_9	Pearson Correlation	.663**	.717**	.830**	.818**	.522**	.652**	.698**	.657**	1	.743**	.753**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_10	Pearson Correlation	.648**	.730**	.855**	.719**	.483**	.637**	.736**	.539**	.743**	1	.767**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_11	Pearson Correlation	.535**	.605**	.803**	.672**	.392**	.715**	.704**	.595**	.753**	.767**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_12	Pearson Correlation	.609**	.634**	.653**	.563**	.444**	.540**	.541**	.432**	.621**	.700**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_13	Pearson Correlation	.589**	.665**	.783**	.794**	.454**	.703**	.708**	.597**	.757**	.718**	.749**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_14	Pearson Correlation	.630**	.609**	.720**	.593**	.367**	.645**	.684**	.614**	.772**	.761**	.735**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_1 5	Pearson Correlation	.626**	.555**	.699**	.611**	.399**	.541**	.671**	.599**	.795**	.724**	.640**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.795**	.795**	.904**	.873**	.629**	.813**	.866**	.774**	.892**	.867**	.832**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations					
		Y_13	Y_14	Y_15	Y
Y_1	Pearson Correlation	.589**	.630**	.626**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_2	Pearson Correlation	.665**	.609**	.555**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_3	Pearson Correlation	.783**	.720**	.699**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_4	Pearson Correlation	.794**	.593**	.611**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_5	Pearson Correlation	.454**	.367**	.399**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.004	.000
	N	50	50	50	50

Y_6	Pearson Correlation	.703**	.645**	.541**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_7	Pearson Correlation	.708**	.684**	.671**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_8	Pearson Correlation	.597**	.614**	.599**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_9	Pearson Correlation	.757**	.772**	.795**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_10	Pearson Correlation	.718**	.761**	.724**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_11	Pearson Correlation	.749**	.735**	.640**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_12	Pearson Correlation	.735**	.677**	.715**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_13	Pearson Correlation	1	.652**	.660**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y_14	Pearson Correlation	.652**	1	.861**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000

	N	50	50	50	50
Y_15	Pearson Correlation	.660**	.861**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.853**	.833**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 X_6 X_7 X_8 X_9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	65.8
	Excluded ^a	26	34.2
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	9

RELIABILITY

/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Y_6 Y_7 Y_8 Y_9 Y_10 Y_11 Y_12 Y_13 Y_14 Y_15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	65.8
	Excluded ^a	26	34.2
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	15

SAVE OUTFILE='F:\NEW REVISI\19 DESEMBER 2022\Untitled2.sav'

/COMPRESSED.

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.581	5.63268

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2191.683	1	2191.683	69.079	.000 ^b
	Residual	1522.897	48	31.727		
	Total	3714.580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	28.980	4.499		6.442	.000	
	X	.983	.118	.768	8.311	.000	1.000

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X	1.000

a. Dependent Variable: Y

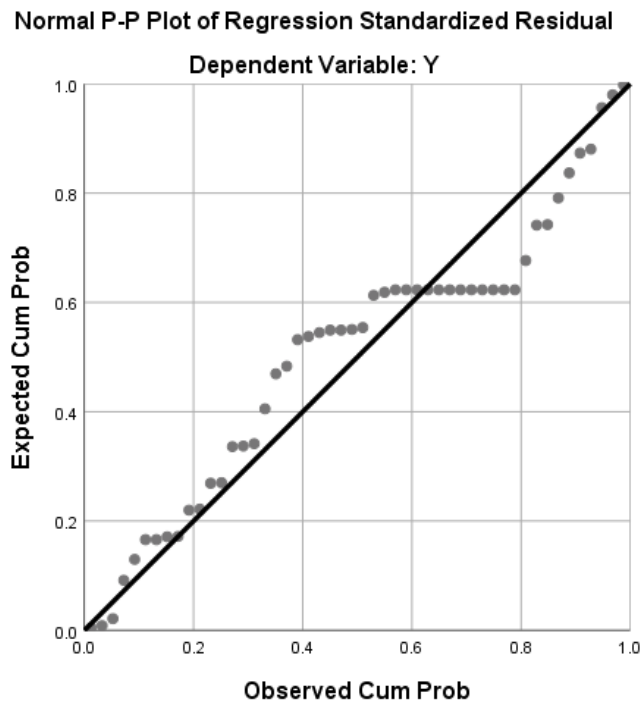
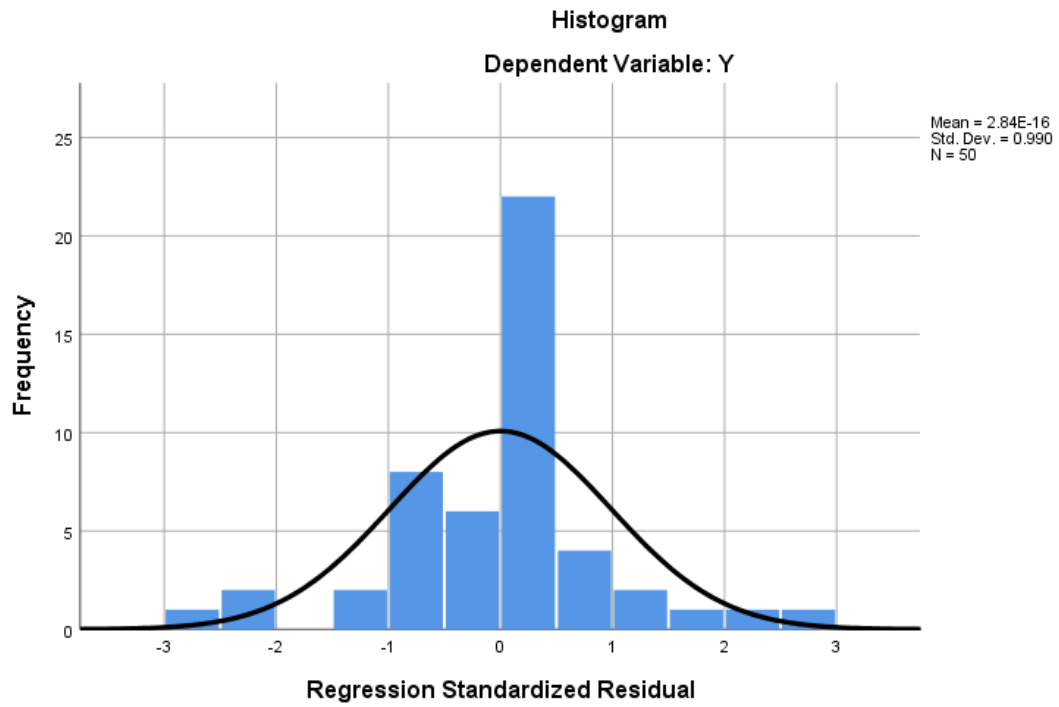
Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.984	1.000	.01	.01
	2	.016	11.206	.99	.99

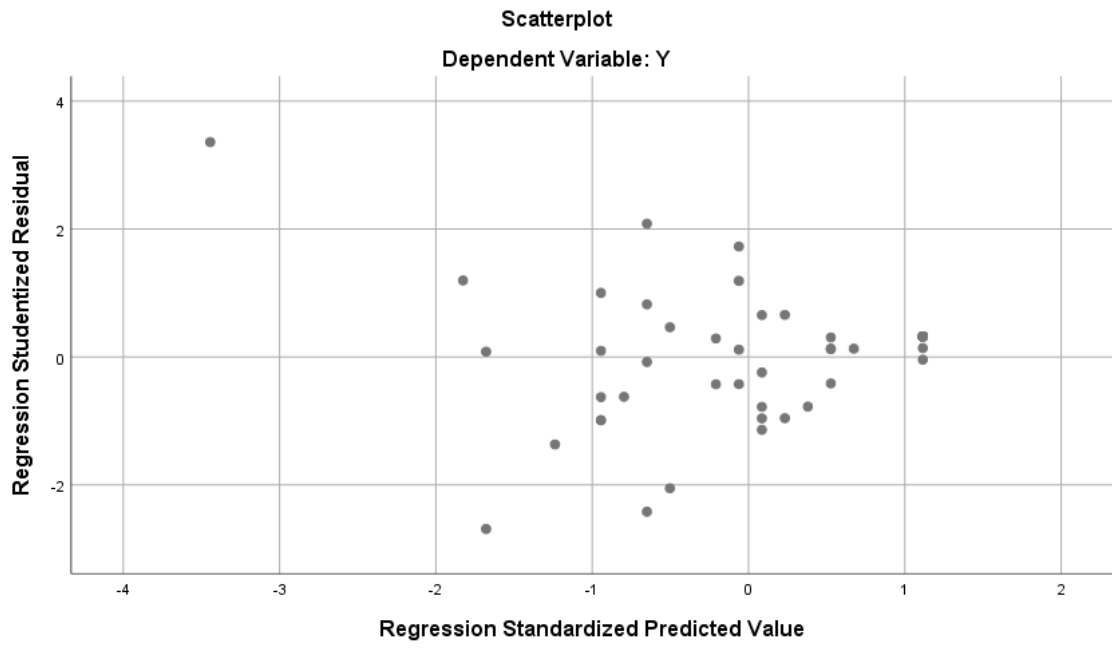
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.7482	73.2344	65.7800	6.68792	50
Std. Predicted Value	-3.444	1.115	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.798	2.883	1.075	.339	50
Adjusted Predicted Value	36.9775	73.2455	65.6774	7.07683	50
Residual	-14.54928	16.25183	.00000	5.57490	50
Std. Residual	-2.583	2.885	.000	.990	50
Stud. Residual	-2.689	3.359	.008	1.036	50
Deleted Residual	-15.77241	22.02252	.10255	6.14257	50
Stud. Deleted Residual	-2.888	3.800	.011	1.090	50
Mahal. Distance	.004	11.860	.980	1.746	50
Cook's Distance	.000	2.003	.057	.284	50
Centered Leverage Value	.000	.242	.020	.036	50

a. Dependent Variable: Y

Charts





NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.57490272
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.152
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.