



**PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TOBA PULP LESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD FIORI ANGGARA
NPM 1515310739

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MUHAMMAD FIQRI ANGGARA
NPM : 1515310739
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI

MEDAN, 29 JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.PSI, M.Si) (Dr. ONNY MEDALINE, SH.,M.Kn)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, SE.,MM)

(ANNISA SANNY, SE.,MM)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MUHAMMAD FIQRI ANGGARA
NPM : 1515310739
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI

MEDAN, 29 JUNI 2021

KETUA

(CAHYO PRAMONO, SE.,MM)

ANGGOTA I

(RAHMAT HIDAYAT, SE.,MM)

ANGGOTA II

(ANNISA SANNY, SE.,MM)

ANGGOTA III

(SUWARNO, SE.,MM)

ANGGOTA IV

(SISWA PRATAMA, SE.,MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : MUHAMMAD FIQRI ANGGARA
NPM : 1515310739
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2021




(Muhammad Fiqri Anggara)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N A M A : MUHAMMAD FIQRI ANGGARA
NPM : 1515310739
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021

Yang membuat pernyataan

Muhammad Fiqri Anggara





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Ngkap	: Muhammad fiqri anggra
Tgl. Lahir	: Medan / 25 November 1996
Nomor Mahasiswa	: 1515310739
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 142 SKS, IPK 3.19
	: 085359588225
ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Medan, 24 Maret 2021

Pemohon,

(Muhammad Fiqri Anggra)

Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disahkan oleh
 Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M. St.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

(Annisa Sanny, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RAHMAT HIDAYAT, SE., MM.
 Dosen Pembimbing II : ANALISA SANNY, SE., MM
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FIQRI ANGGRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310739
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/03 - 21	Revisi Bab I Bab II Bab III	YNS	
03/03 - 21	Revisi Daftar Pustaka Daftar Isi	YNS	
03/04 - 21	Revisi Seminar proposal	YNS	

Medan, 07 April 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Analisa Sanny, SE., MM.

Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : BATIMAT HIDAYAT, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : MULISA SANNY, SE.MM.
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FIQRI ANGGRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310739
 Bidang Pendidikan : STRATA SERTU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PEMBAHUTAN HUBUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOMA PULP LESTARI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
22/03	Bag I		
	Bag II		
	Bag III		
07/04 ²¹	Acad seminar proposal		

Handwritten signature: Helmi Sidiq

Medan, 07 April 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas	: Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I	: Rahmat Hidayat, SE., MM
Dosen Pembimbing II	: Anni Saragih, SE., MM
Nama Mahasiswa	: MUHAMMAD FIQRI ANGGRA
Kejurusan/Program Studi	: Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310739
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi	: Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/05/21	Bab I	[Signature]	
	Bab II	[Signature]	
09/05/21	Bab III	[Signature]	
	Bab IV-V	[Signature]	
	Lampiran PR II	[Signature]	
23/05/21	KCC S1027 PR I	[Signature]	

23/05/21

 Rahmat Hidayat

Medan, 21 Mei 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan


 Dr. Bambang Widjanarko,




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: uncab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rahmat Hidayat S.Pd, M.Mi
 Dosen Pembimbing II : Anni Fanny, S.Pd, M.Mi
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FIQRI ANGGRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310739
 Bidang Pendidikan : Statistika (S1) (G)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Kertas.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/05/21	Bab I	Y me	
	Bab II		
21/05/21	Bab III	Y me	
	Bab IV - D		
21/05/21	Daftar Pustaka	Y me	
	cover		
02/06/21	Ace Mega Hiscu	Y me	

02/06/21 
 Anni Fanny

Medan, 21 Mei 2021
 Diketahui/Disetujui oleh:
 Dekan



Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad fiqri anggra
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 25 NOPEMBER 1996
 Orang Tua : Syafruddin
 NIM : 1515310739
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085359588225
 Alamat : JL. DEWI SARTIKA I NO 138 A LK V

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :



Denny Medalina, S.H., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



Muhammad fiqri anggra
 1515310739

Mengetahui :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

: Muhammad fiqri anggra
: 1515310739
Tgl. Lahir : Medan / 25 NOPEMBER 1996
: JL. DEWI SARTIKA I NO 138 A LK V
: 085359588225
orang Tua : Syafruddin/Dalifah
: SOSIAL SAINS
Studi : Manajemen
: PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI

dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan data pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 07 Juni 2021
Yang Membuat Pernyataan



Muhammad fiqri anggra
1515310739

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAR menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13 R 2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAR



No. Dokumen	PM-UJMA/06-02	Revisi	00	Tgl. Eff.	23 Jan 2019
-------------	---------------	--------	----	-----------	-------------

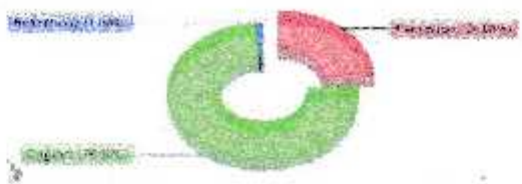
M FIORI ANGGARA - 1515150102 - MANAJEMEN.docx | Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Copy to clipboard
- Rewrite
- Unfolded language
- Generate Internet Check



Content of this document body (Word)

- Generate chart



- Generate chart



100% 39

37% 3977



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4174/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudarafi:

: Muhammad fiqri anggra
: 1515310739
at/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

asannya terhitung sejak tanggal 20 Mei 2021. dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
agi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

o. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
l. Efektif : 04 Jun 2015

ABSTRAK

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Hasil observasi yang dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari bahwa ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Selain itu sering terjadinya konflik antar karyawan yang kemungkinan ini terjadi karena tidak baiknya hubungan kerja. Hubungan kerja sesama karyawan PT. Toba Pulp Lestari masih terdapat kurang harmonis, yang dapat dilihat dalam hal persaingan yang tidak sehat dengan sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan yang kinerjanya baik. Motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Hubungan Kerja memiliki nilai Signifikansi $0,270 > 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,01 < 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,480 atau 48,0%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 48,0% hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Hubungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Adjusted R Square, Harmonis

ABSTRACT

A person ability a measure of first in improving the performance of his work. indicatedIt means, capable or whether or not someone implement pekerjaannyalah that will determine its performance.Next this capability must be taken followed with his responsibilities to his job.Other things that need attention aside from the ability is a factor a chance owned.It means, an opportunity for someone do a job.The performance of () performance is the value of a set of employees who contribute, behavior either positively or negatively to pemenuhan organizational goals. The observation carried out in pt.Toba pulp tbk lestari bahwa there are some employees who are a lot of delay work and in administrative work, leave the workplace without permission first, often seen is unemployed at jam-jam work and come to work not just in time.The participation rate employee who also went up also a symptom of the decline in. employee performanceBut it is often the conflict between an employee whose this possibility happening because no good news a working relationship.A working relationship fellow employees of pt.Toba pulp lestari there are still lacking in harmony, which can be seen in terms of competition is not well with among colleagues often do not help each other and lack of appreciation from on high against the employee whose performance all right. The motivation such karyawab work less well so that employee performance decline because too often employees in and out a home office without reason and the low attendance levels.By using a method of. quantitative researchA working relationship has value significance 0,270 & gt; 0,05, so in conclusion ho accepted means there is no significant influence between a working relationship and. employee performanceThe motivation to work on its own significance 0,01 & lt; 0,05, so in conclusion ho denied it is a significant influence between motivation and performance. employees workFrom the data processing test f obtained the value of significance is as much as 0,000 are smaller than 0,05. Of this, so ho rejected, that is simultaneously variables affecting variable free bound.To increase employee performance, then pt.Toba pulp lestari to increase work a working relationship and motivation.R disesuaikan value square in the table of 0,480 or 48,0 %.This explains that % 48,0 a working relationship and motivation to work significant employee performance.The rest of % 52,0 others affected by variables subjects in this study.

keyword: *A working relationship, motivation, work , performance adjusted r, square harmonious*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME, karena berkat karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ***“Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari”***.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas SosialSainsUniversitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rahmat Hidayat, SE.,MM, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Annisa Sanny, SE.,MM selakupembimbing II sayatelah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial SainsUniversitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan PT. Toba Pulp Lestari memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan karuniaNya kepada kita semua.

Medan, Mei 2021
Penulis

(Muhammad Fiqri Anggra)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Hubungan Kerja	9
a. Pengertian Hubungan Kerja	9
b. Indikator Hubungan Kerja	10
2. Motivasi Kerja	11
a. Pengertian Motivasi Kerja	11
b. Teori Motivasi Kerja	12
c. Bentuk-Bentuk Motivasi	14

d.	Indikator Motivasi Kerja.....	15
3.	Kinerja.....	19
a.	Pengertian Kinerja	19
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
c.	Aspek-Aspek Kinerja.....	23
B.	Penelitian Terdahulu.....	27
C.	Kerangka Konseptual	30
D.	Hipotesis.....	31
BAB III.	METODE PENELITIAN	32
A.	Pendekatan Penelitan	32
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
C.	Definisi Operasional Variabel.....	33
D.	Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data	34
E.	Teknik Pengambilan Data.....	35
F.	Teknik Analisis Data.....	36
1.	Uji Kualitas Data.....	36
2.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.	Uji Regresi Linier Berganda`	39
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	40
a.	Uji T.....	40
b.	Uji F.....	40
c.	Uji Koefisien Determinansi (R^2).....	41
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A.	Hasil Penelitian	42
1.	Sejarah Singkat Perusahaan	42
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	45
3.	Struktur Organisasi Perusahaan	45
4.	Analisis Deskriptif	46
B.	Pembahasan.....	52
1.	Pengujian Kualitas Alat Ukur	52

2. Pengujian Asumsi Klasik	57
C. Pegujian Hipotesis.....	61
BAB V. PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	32
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	33
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Hubungan Kerja.....	49
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Kinerja	51
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Hubungan Kerja.....	53
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja	55
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja.....	56
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	56
Tabel 4.14. Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.16. Uji Korelasi.....	62
Tabel 4.17 Uji Regressi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.18. Uji T.....	64
Tabel 4.19. Uji F.....	64
Tabel 4.20. Uji Koefisien Determinansi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Motivasi <i>Maslow</i>	14
Gambar 2.2 Bentuk Dasar Motivasi	15
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Toba Pulp Lestari	46
Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data.....	58
Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data	59
Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kekaryawanan. Manajemen kekaryawanan ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 1979)

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara

wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016;183).

Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah

merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Husein (2013:10) definisi hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kasmir (2016;182) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap

pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins, dalam Kasmir 2016;182). Colquitt (dalam Kasmir 2016;183) mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016;183).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Namun jika kinerja dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi positif ataupun negatif.

PT Toba Pulp Lestari Tbk adalah perusahaan global menghasilkan pulp; mendirikan, melaksanakan dan mengembangkan konsesi industri kehutanan dan industri lain untuk mendukung bahan baku untuk membangun dan pasar semua produk terdiri dari bahan-bahan itu.

Hasil observasi yang dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari bahwa ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi,

meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Selain itu sering terjadinya konflik antar karyawan yang kemungkinan ini terjadi karena tidak baiknya hubungan kerja.

Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah penjualan PT. Toba Pulp Lestari yang tidak meraih jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan hasil dari wawancara dengan bagian SDM perusahaan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan:

- a. Hubungan kerja sesama karyawan PT. Toba Pulp Lestari masih terdapat kurang harmonis, yang dapat dilihat dalam hal persaingan yang tidak sehat dengan sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan yang kinerjanya baik.

- b. Motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu

1. Apakah hubungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.
3. Apakah hubungan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yaitu:

- a. Bagi PT. Toba Pulp Lestari
Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan dalam memperhatikan hubungan kerja dan motivasi kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan
- b. Bagi Penulis
Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya
Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Desi Rahmawati yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT, Fajar

Berlian Tulungagung. Sedangkan Penelitian ini berjudul pengaruh hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu hubungan kerja dan motivasi kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 100 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 30 karyawan
- 3. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Selanjutnya Sulistiyani (2013:32) mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Hubungan Kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

- 1) Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja).
- 2) Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)

- 3) Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah).
- 4) Berakhirnya Hubungan Kerja
- 5) Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

b. Indikator Hubungan Kerja

Menurut Husein (2013:10) indikator hubungan kerja terdiri dari:

1) Kerjasama Tim

Untuk melihat adanya pengaruh hubungan kerja pada organisasi yang pertama adalah organisasi menerapkan/melakukan kerjasama tim sebagai suatu daya dorong yang memiliki energi bagi setiap karyawan yang tergabung dalam kerjasama tim itu sendiri. Organisasi menjadikan kerjasama tim sebagai kekuatan untuk mewujudkan keberhasilan kerja/pencapaian tujuan perusahaan, seperti menyatukan ide-ide sebagai bentuk kerjasama tim yang baik dan solid.

2) Komunikasi

Untuk melihat adanya pengaruh hubungan kerja pada organisasi adalah dengan diterapkannya Komunikasi yang fungsinya untuk melihat sejauh mana kemampuan setiap karyawan dan manager mampu berkomunikasi secara efektif. Organisasi menerapkan komunikasi ini fungsinya juga untuk menjalin hubungan kerja antara karyawan dan manager sehingga apabila mereka mampu

berkomunikasi dengan baik maka itu akan menambah produktifitas perusahaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Chung dan Meggison (dalam Fahmi, 2016) menyatakan bahwa *motivation is defines as goal –directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal*. Yaitu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Menurut Santoso (dalam Fahmi 2016), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Sutrisni tahun 2014 (dalam Mulyadi, 2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (Mulyadi, 2016) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Nawawi (dalam Kadir, dkk) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.

b. Teori Motivasi

Menurut Robbin (dalam Sukadi, 2016) Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*) Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa.

Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Menurut Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah:

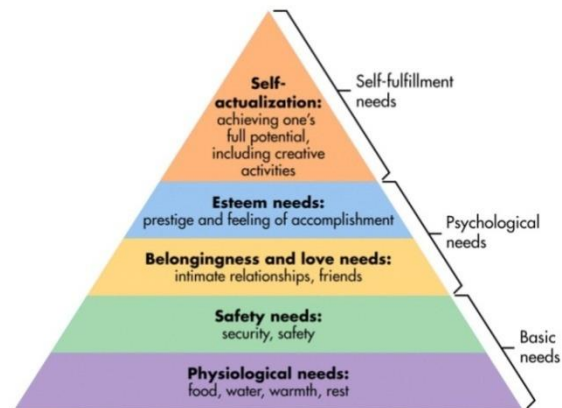
- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan

lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.

- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Social need* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85%

kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja.



Gambar 2.1. Teori Motivasi Maslow

Sumber: Referensi

c. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2016) bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memmacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersamasama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

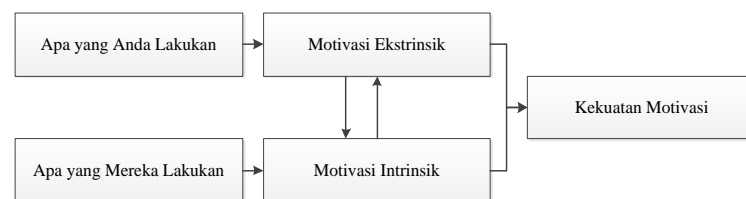
1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong seseorang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut. Adapun yang termasuk motivasi ekstrinsik adalah lingkungan

kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

2) Motivasi Intrinsik

Motivasi ini muncul dari dalam diri seseorang dan terus berkembang yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Adapun yang termasuk dalam motivasi internal adalah keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, penghargaan, pengakuan, kekuasaan.



Gambar 2.2. Bentuk Dasar Motivasi

Sumber: Referensi

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (dalam Sukadi, 2016) yaitu antara lain sebagai berikut.

- 1) Gaji. Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan

- benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : (1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. (2) Ketepatan pembayaran gaji. (3) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. (4) Selalu ditinjau kembali. (5) Mencapai sasaran yang diinginkan. (6) Mengangkat harkat kemanusiaan. (7) Berpijak pada peraturan yang berlaku
- 2) Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).
 - 3) Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui

pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai

- 4) Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.

- 5) Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari
- 6) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.
- 7) Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

- 8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi
- 9) Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 10) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu adalah pengertian dari kinerja. (Kasmir,2016;182). Menurut Robbins (sebagaimana dikutip dalam Kasmir, 2016;183) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Ivancevich (sebagaimana dikutip dalam Kasmir, 2016;183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Kasmir (2016;182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengetahuan di atas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Gibson (sebagaimana dikutip dalam Kasmir, 2016;182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi merupakan pengertian Kinerja (*performance*). Colquitt (sebagaimana dikutip dalam Kasmir, 2016;183). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012;231)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pimpinan harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kasmir (2016;189) menyatakan bahwa terdapat 13 faktor kinerja karyawan, namun pada bagian ini akan dibahas 3 faktor yang menjadi fokus penelitian.

1) Lingkungan Kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik karena bekerja tanpa adanya gangguan. Begitu pula sebaliknya.

2) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik yang nantinya akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika dorongan tidak ada, maka pekerjaan tidak sungguh-sungguh dikerjakan sehingga pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Menurut Simamora (sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2009), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Faktor individu ini meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga, dan tingkat sosial. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin.

2) Faktor Psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah

laku dan proses atau kegiatannya. psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3) Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, pengembangan karier struktur organisasi, dan *job design*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan pengembangan, promosi ataupun pengembangan karier, faktor individu, faktor psikologis, faktor dukungan organisasi yang meliputi (penghargaan, pengembangan karier), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

c. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Robbins (sebagaimana dikutip dalam Kadir, dkk, 2014;44) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6) Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Bangun (2012;234) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai pesyaratannya yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu

akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Gomes (sebagaimana dikutip dalam Askolani dan Ressi, 2014;39) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- 3) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- 7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan komunikasi.

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian berdasarkan bebrapa penelitian terdahulu dengan adanya beberapa perbedaan, yaitu:

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

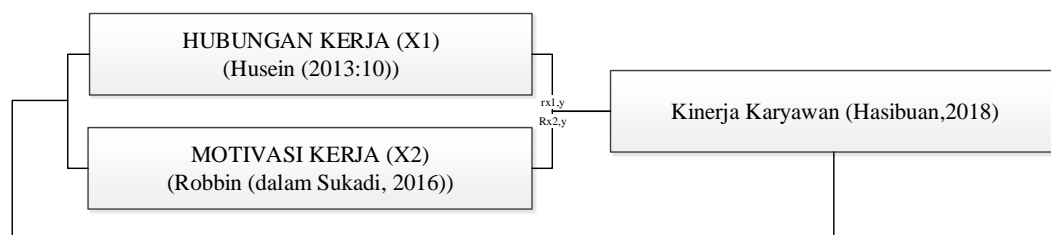
No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Desi Rahmawati	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung	Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
2	Ridwan Purnama	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung	Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung	Indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat, sedangkan indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah atau gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, dan kemampuan. Dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas

				produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.	
3	Sudari	Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.	Karyawan Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas Indikator Variabel Bebas
4	Suwardi	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.	Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas Indikator Variabel Bebas
5	Sambali	Pengaruh kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.	pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas Indikator Variabel Bebas

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sondang P. Siagian dalam Rahmawati (2013) menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa. Dalam bukunya *Evaluasi Kinerja SDM* situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (Cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu (Mangkunegaran :2006). Sistem balas jasa atau imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan produktivitas sehingga mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja. Untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem yang berlaku bagi karyawan perusahaan, salah satu bentuk insentif tersebut adalah pemberian bonus.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ho1 : Tidak Terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha1 : Terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho2 : Tidak Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha2 : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho3 : Tidak Terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha3 : Terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:6) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor Pusat PT. Toba Pupl Lestari, Gedung Uniplaza, East Tower Lantai 7 Jalan Letjend. Haryono No A-1 Gang Buntu Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada April 2021 - Juni 2021. Adapun jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pra Penelitian												
2	Survey Lapangan												
3	Penulisan Proposal												
4	Bimbingan Proposal												
5	Seminar Proposal												
6	Penelitian												
7	Bimbingan Laporan												
8	Sidang Meja Hijau												
9	Revisi Laporan Penelitian												

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu Hubungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) serta Kinerja Karyawan (Y)

2. Defenisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Hubungan Kerja (X ₁)	Kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. (Husein, 2013).	1. Kerjasama Tim 2. Komunikasi	Likert
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Robbin (sebagaimana dikutip dalam Sukadi, 2016), motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita perbuat.	Menurut Robbin (sebagaimana dikutip dalam Sukadi, 2016) Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory) a. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>) b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>safety and security need</i>) c. Kebutuhan rasa memiliki (<i>social need</i>) d. Kebutuhan akan harga diri (<i>esteem need or status needs</i>)	Likert

			e. Kebutuhan akan perwujudan diri (<i>self actualization</i>)	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2018).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Penggunaan waktu bekerja. 4. Inisiatif pegawai. 5. Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan.	Skala likert

Sumber: Peneliti

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Toba Pulp Lestari yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 35 orang

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari yang berjumlah 35 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data lebih dominan data primer, dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Kuesioner

Sinulingga (2011) menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya. Kuesioner adalah instrumen yang memiliki mekanisme yang efisien jika si peneliti mengetahui secara baik apa yang dibutuhkannya dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan. Pada penelitian ini, digunakan kuesioner untuk mengetahui Hubungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner menggunakan skala likert. Sinulingga (2011) menyatakan bahwa skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (*degree of agreement*) responden terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya dibagi atas lima tingkatan yakni : Sangat Tidak Setuju bernilai 1, Tidak Setuju bernilai 2, Netral bernilai 3, Setuju bernilai 4, dan Sangat Setuju bernilai 5. Skala likert ini termasuk

skala interval dan perbedaan dalam jawaban antara dua poin dalam skala mempunyai nilai yang sama.

2. Observasi

Berbeda halnya dengan kuesioner yang menempatkan responden sebagai sumber data dan informasi, teknik pengumpulan data dengan observasi tidak membutuhkan responden tetapi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Sinulingga (2011) menyatakan bahwa teknik observasi memberikan data dan informasi yang jauh lebih lengkap dan jelas dibandingkan dengan kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap kinerja karyawan dan tanda-tanda menurunnya produktivitas karyawan di PT. Toba Pulp Lestari.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013). Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi, et al. 2013). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot.

Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Rusiadi, et al. 2013). Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1 / Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan (Rusiadi, et al. 2013). Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan

periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastis. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Rusiadi (2013), model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja, budaya kerja, hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Hubungan Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini (Rusiadi, et al. 2013):

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variable dependennya (Rusiadi, et al. 2013). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen (Rusiadi, et al. 2013).

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H₀ (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H₀) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Rusiadi, et al. 2013). Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Raja Garuda Mas (RGM) sebagai salah satu group perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang usaha kayu lapis, melihat keadaan alam Toba Samosir mempunyai prospek yang cukup cerah, membuat suatu gagasan untuk mendirikan suatu pabrik pulp dan rayon yang diberi nama PT. Inti Indorayon Utama (PT. ILU). PT. Inti Indorayon Utama merupakan anak perusahaan RGM dengan status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

PT. Inti Indorayon Utama didirikan dalam rangka Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri No. 6 Tahun 1968. Undang-Undang No. 12 tahun 1970 berdasarkan akta No. 329 tanggal 26 April 1983 dari Misahardi Wilamarta SH, Notari di Jakarta. Akta pendirian tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam surat keputusannya No. C2-5130.HT.01. tahun 1983 tanggal 4 Desember 1984, Tambahan No. 1176 dan 1177.

Status perusahaan selanjutnya berubah menjadi Penanaman Modal Asing dan telah mendapat persetujuan dari Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Asing dan telah mendapat persetujuan dari Ketua Badan Koordinasi Penanaman dalam surat keputusannya No. 07/V/1990 tanggal 11

Mei 1990. Sehubungan dengan perubahan status tersebut diatas, Anggaran Dasar Perubahan telah diubah dengan akta No. 113 tanggal 21 Mei 1990 dari Rachmat Santoso, SH, Notaris di Jakarta. Disamping itu dinilai nominal saham 10 dari Rachmat Santoso, SH, Notaris di Jakarta. Disamping itu dinilai nominal saham perusahaan juga diubah dari Rp 500.000 per lembar saham menjadi Rp 1000 per lembar saham.

Perubahan tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik dalam surat keputusannya No. C2-2652. HT. 01. 04. TH. 90 tanggal 20 Mei 1990. Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari PT. Inti Indorayon Utama mempunyai izin sebagai berikut: 1. Izin usaha dari BKPM No. 262/I/PMDN/1983 tanggal 22 Desember 1983 dan No. 572/III/PMDM/1987. 2. Izin HPH Tanaman Industri dari Menteri Kehutanan, seluas 150.000 sesuai dengan Surat Keputusan No. 203/KPTS-IV/1986 dan No. 359/KPTS-IV/1989, hal ini juga didukung dengan proyek PIR seluas 200.000 ha. 3. Izin polusi dan pencemaran yang dihasilkan sesuai Teknologi/Ketua BPPT dan Izin Menteri Kependudukan dan Lingkungan Hidup yaitu No. 681/N/BPPT/XI/1986 dan No. 43/MNLH/II/1986. 4. Izin perubahan status PMDN menjadi PMA No. 07/V/1990, No. Kode Proyek No. 07/V/1990, No. Kode Proyek 3411-07-03831. 5. Surat Keputusan No. 14/Pajak/1983 tanggal 12 Juli oleh Menteri Keuangan, PT. ILU memperoleh Tax Facilities (Tax Holiday), yakni pajak penghasilan dan pajak dividen selama 4 (empat) tahun, dimulai 1 April 1989 sampai dengan 31 Maret 1993.

Kemudian diperpanjang selama 1 (satu) tahun sampai 31 Maret 1994, melalui 11 surat keputusan Menteri Keuangan No. 01/ KM/4/1993. PT. ILU berkantor pusat di Central Plaza Building Lt. 20 Jl. Jend. Sudirman, Jakarta dan juga berkantor pusat di Uni Plaza Lt. 6 Jl. Haryono M.T. Medan. Pabrik yang berlokasi di Porsea dibangun diatas tanah seluas 200 ha, termasuk tanah untuk perumahan karyawan maupun sarana lainnya dan untuk pembibitan seluas 10 ha. Tata letak pabrik terdiri dari 4 (empat) bagian utama yaitu pengolahan kayu hingga menjadi Chip (Wood Preparation), pengolahan cairan hitam dan kulit kayu hingga menjadi Pulb (Fiber Line), pengolahan zat-zat kimia untuk proses dalam pabrik (Chemical Plant) dan tempat penyimpanan lembaran pulp (Pulp Ware House).

Pinus adalah bahan baku pulp dan telah menunjang jalannya produksi. Sejak awal bulan Juli 1998, perusahaan telah dipaksa untuk menutup kegiatan operasinya di Porsea, pada saat itu, manajemen perusahaan bersama-sama dengan pemerintah dan pihak-pihak yang terkait sedang mendiskusikan pemecahannya, agar fasilitas proksi di Porsea diupayakan untuk dibuka kembali. Sebagian hasil dari pemutusan kegiatan produksi dan memburuknya kondisi ekonomi di Indonesia yang berpengaruh terhadap perusahaan membuat perusahaan menjadi kekurangan likuiditas untuk membayar kewajiban kepada kreditur.

Awal bulan Mei 2003, sesuai dengan persetujuan dari pemerintah Republik Indonesia, perusahaan mengumumkan pengoperasian pabrik pulp di Porsea Sehubungan dengan persetujuan tersebut nama perusahaan di

ganti dari perubahan 12 nama perusahaan dan penurunan modal dasar, perubahan tersebut kemudian memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman RI dalam surat keputusannya No. C-06519. HT. 01.04. TH. 2001 tanggal 31 Agustus 2001. Perusahaan berdomisili di Medan, Sumatera Utara, dengan pabrik berlokasi di Desa Sosor Ladang, Kecamatan Porsea, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara. Kantor Pusat Perusahaan beralamat di Uni Plaza, East Tower, Jl. Letjend, Haryono MT. A1 Medan. Sejak perusahaan mulai kembali bereproduksi secara komersial tanggal 31 Mei 2003, perusahaan hanya memproduksi bubur kertas (pulp). Bahan baku utama yang telah menunjang jalannya produksi kayu gelondongan Eucalyptus. Hasil produksi perusahaan dipasarkan di dalam dan di luar negeri termasuk Asia, Timur tengah, Eropa dan lain-lain.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan ini adalah menjadi salah satu pabrik Pulp Eucalyptus yang dikelola dengan baik, menjadi penyedia yang disukai oleh pelanggan dan Perusahaan yang disukai para karyawan.

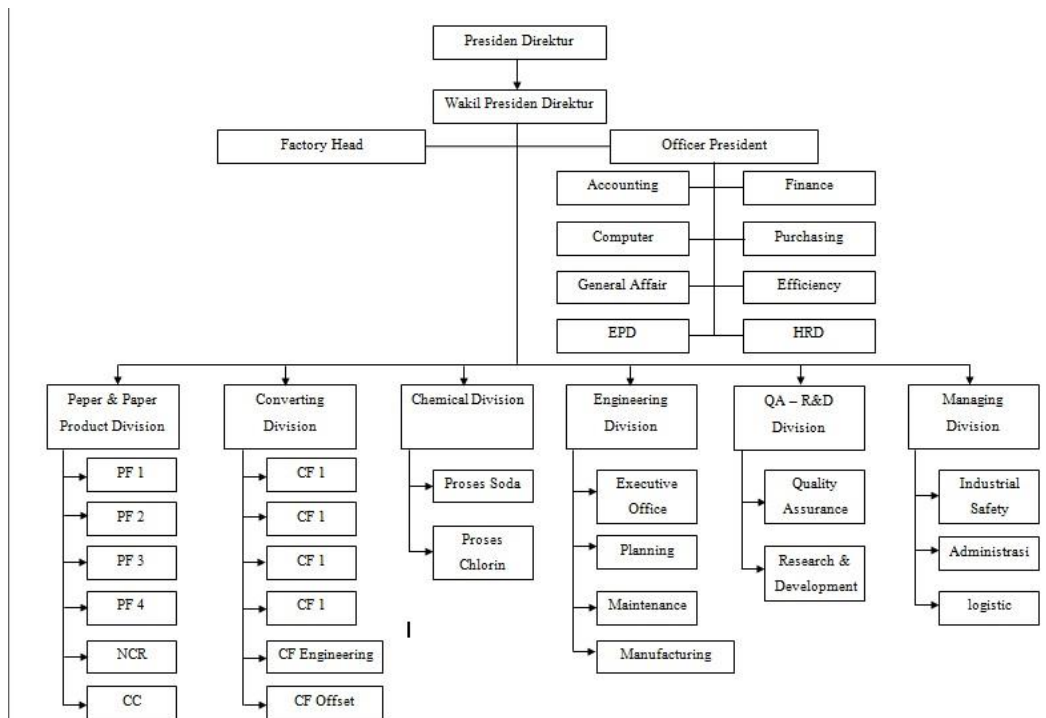
Adapun Misi perusahaan adalah:

- a. Menghasilkan pertumbuhan yang berkesinambungan.
- b. Produser dengan biaya yang efektif.
- c. Memaksimalkan keuntungan untuk pemangku kepentingan dan memberikan kontribusi kepada pengembangan sosial ekonomi masyarakat sekitar dan regional.

- d. Menciptakan nilai melalui teknologi moderen, pengetahuan industri dan sumber daya manusia.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Toba Pulp Lestari

Sumber : PT. Toba Pulp Lestari

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendekstripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dari hasil analisis ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT. Toba Pulp Lestari diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25	1	2,85
2	26- 30	9	25,72
3	31- 35	11	31,43
4	> 35	14	40,00
Total		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1., diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Toba Pulp Lestari berkisar pada usia lebih dari 35 tahun sebanyak 40%, usia 31 - 35 tahun dengan persentase 31,43%, usia 26-30 memiliki presentase sebesar 25,72% serta hanya 2,85% yang berusia antara 21-25.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT. Toba Pulp Lestari, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	14	40
2	Perempuan	21	60
	Total	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2., diperoleh penjelasan bahwa 58% karyawan PT.

Toba Pulp Lestari berjenis kelamin laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT.

Toba Pulp Lestari diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1	2,85
2	D3	6	17,15
3	S1	18	51,43
4	S2/S3	10	28,57
	Total	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3., diperoleh penjelasan bahwa PT. Toba Pulp Lestari, memiliki karyawan yang dominan pendidikan Strata 1 dengan persentase 51,43%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT.

Toba Pulp Lestari diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	4	11,43
2	2-3 tahun	7	20,00
3	> 3 tahun	24	68,57
Total		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4., diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan karyawan PT. Toba Pulp Lestari adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Toba Pulp Lestari diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja serta Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai PT. Toba Pul Lestari.

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Hubungan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Terjalin hubungan yang baik antara saya dengan atasan.	13	19	3	0	0	35
2	Saya dekat dengan sebagian besar rekan kerja saya.	12	20	3	0	0	35
3	Atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan.	10	23	2	0	0	35
4	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja.	11	22	2	0	0	35
5	Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan.	7	26	2	0	0	35

6	Rekan kerja memiliki hubungan kerja yang baik	11	22	2	0	0	35
7	Pimpinan dan Bawahan memiliki komunikasi yang baik	6	25	4	0	0	35
8	Pimpinan selalu ikut bergabung dengan bawahan untuk mencari solusi permasalahan	10	21	4	0	0	35
Total		80	178	22	0	0	
Rata-Rata		10	22.25	2.75	0	0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 22,25 Artinya untuk variabel Hubungan Kerja dinilai setuju oleh karyawan perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Motivasi Kerja disajikan ke dalam tabel 4.6. sebagai berikut

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi	13	19	3	0	0	35
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi	12	20	3	0	0	35
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja di perusahaan inu	10	23	2	0	0	35
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan	11	22	2	0	0	35
5	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	7	26	2	0	0	35
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja	11	22	2	0	0	35

7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan	6	25	4	0	0	35
8	Atasa saya selalu memberikan oujian apabila saya menjalankan tugas	10	21	4	0	0	35
9	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	15	18	2	0	0	35
10	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya	14	18	3	0	0	35
11	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	11	23	1	0	0	35
Total		212	120	237	28	0	0
Rata-Rata		4.24	10.91	21.55	2.55	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Kurang Setuju yaitu 21,55 Artinya untuk variabel Motivasi Kerja dinilai kurang setuju oleh karyawan perusahaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Kinerja disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	9	23	3	0	0	35
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.	10	23	2	0	0	35
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	8	24	3	0	0	35

4	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	10	20	5	0	0	35
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	9	25	1	0	0	35
6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.	8	22	5	0	0	35
7	Saya sering terlambat masuk kerja.	16	16	3	0	0	35
8	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.	8	24	3	0	0	35
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	13	19	2	1	0	35
10	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	12	18	5	0	0	35
Total		122	103	214	32	1	0
Rata-Rata		2.44	10.3	21.4	3.2	0.1	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Kurang Setuju yaitu 21,44 Artinya untuk variabel Kinerja dinilai kurang setuju oleh karyawan perusahaan.

B. Pembahasan

1. Pengujian Kualitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga

pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya

1) Uji Validitas Variabel Hubungan Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 35 - 2 = 33$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,334

Tabel 4.8., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Hubungan Kerja

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Hubungan Kerja

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.712	0,334	Valid
2	0.586	0,334	Valid
3	0.633	0,334	Valid
4	0.749	0,334	Valid
5	0.658	0,334	Valid
6	0.712	0,334	Valid
7	0.606	0,334	Valid
8	0.593	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan

rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 35 - 2 = 33$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah

0,334

Tabel 4.9., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,622	0,334	Valid
2	0,611	0,334	Valid
3	0,547	0,334	Valid
4	0,561	0,334	Valid
5	0,494	0,334	Valid
6	0,561	0,334	Valid
7	0,539	0,334	Valid
8	0,618	0,334	Valid
9	0,598	0,334	Valid
10	0,631	0,334	Valid
11	0,519	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

3) Uji Validitas Variabel Kinerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

- a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

- b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan

rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 35 - 2 = 33$

- c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

- d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,334

Tabel 4.10., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Kinerja

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,463	0,334	Valid
2	0,505	0,334	Valid
3	0,500	0,334	Valid
4	0,541	0,334	Valid
5	0,526	0,334	Valid
6	0,400	0,334	Valid
7	0,591	0,334	Valid
8	0,500	0,334	Valid
9	0,513	0,334	Valid
10	0,594	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

1) Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Hubungan Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,773	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Hubungan Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

2) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,759	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,726	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Kenormalan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62)".

Tabel 4.14. Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41924032
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.069
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

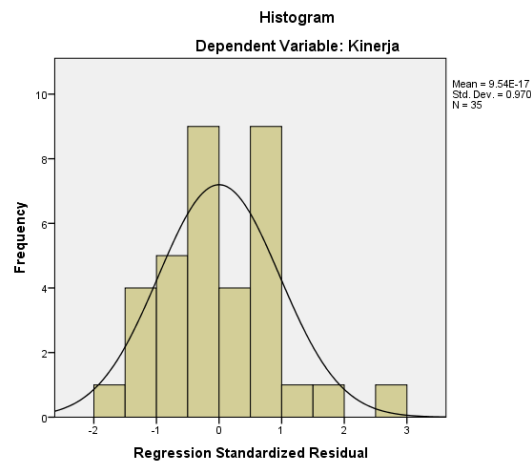
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

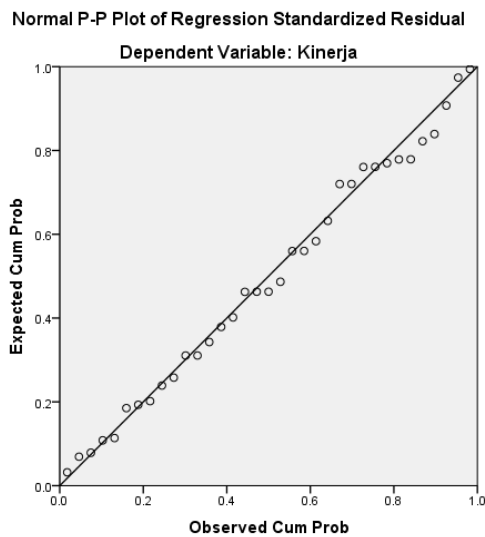


Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada

10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas

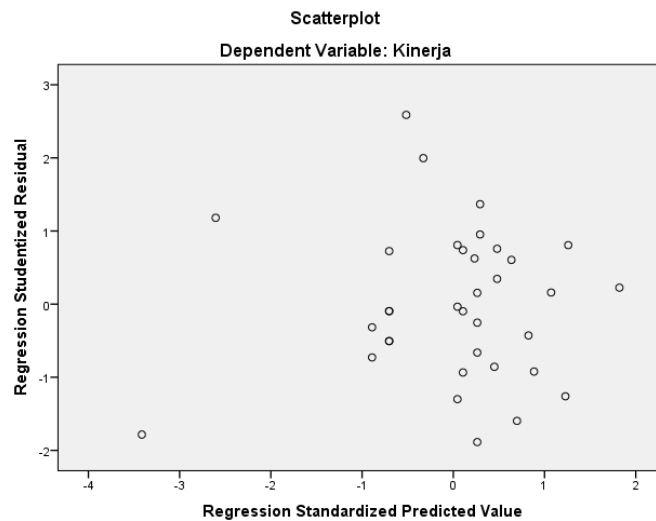
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Hubungan_Kerja	0.077	12.945
	Motivasi_Kerja	0.077	12.945

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, nilai Toleransi untuk keempat variabel bebas berada di atas nilai 0,1, begitu juga dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

- a) Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

Tabel 4.16 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel bebas Hubungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.16. Uji Korelasi

		Hubungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Hubungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.961**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.961**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.635**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Hubungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r_{hitung} (0,635) > r_{tabel} (0,3344) . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Hubungan Kerja dengan variabel Kinerja

- b) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r hitung $(0,701) > r_{\text{tabel}} (0,334)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja

b. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.411	4.961		2.703	.011
Hubungan_Kerja	.538	.480	-.499	-1.122	.270
Motivasi_Kerja	1.001	.377	1.181	2.655	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 13,411$, $b_1 = 0,538$, $b_2 = 1,001$,

Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,411 + 0,538X_1 + 1,001X_2$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar .14,95

c. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar

daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.411	4.961		2.703	.011
Hubungan_Kerja	-.538	.480	-.499	1.122	.270
Motivasi_Kerja	1.001	.377	1.181	2.655	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 4.19. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.979	2	103.989	16.723	.000 ^b
	Residual	198.993	32	6.219		
	Total	406.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Hubungan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

e. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Kerja dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai

adjusted R Square melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.20. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.480	2.494

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Hubungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hubungan Kerja memiliki nilai Signifikansi $0,270 > 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,01 < 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,480 atau 48,0%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 48,0% hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Hubungan Kerja memiliki nilai Signifikansi $0,270 > 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,01 < 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
3. Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000$ yang lebih kecil daripada $0,05$. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja.
4. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar $0,480$ atau $48,0\%$. Kondisi ini menjelaskan bahwa $48,0\%$ hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar $52,0\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak PT. Toba Pulp Lestari Medan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan perlu memperbaiki Hubungan Kerja
2. Dengan adanya program *reward and punishment* diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan
3. Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelaksanaan *family gathering* untuk hubungan kerja yang baik dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). *Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). *Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan*. Soumatera Law Review, 4(1), 93-103.
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Indrawan, M. I. (2021). DETERMINAN KESIAPAN MAHASISWA MANAJEMEN UNPAB DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA). JUMANT, 12(2), 208-215.
- Kadir. Abdul. Dkk. 2014. *Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi. Volume 22. 42 – 58
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media: Bogor
- Purnama. Ridwan. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic Volume 7 Nomor 14
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Tulungagung Bonorowo Vo. 01 No. M01

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinulingga. Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Usu Press: Medan
- Sukadi. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan* . Tesis.Sugoyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4678-4684.