

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Penurunan Produksi Daun Teh Basah (DTB) Periode 2016-2018

| Tahun | Jumlah Karyawan | Produksi (Kg/Thn) |
|--------------|------------------------|--------------------------|
| 2016 | 317 | 13.049.964 |
| 2017 | 317 | 12.921.755 |
| 2018 | 317 | 11.830.379 |

Sumber : Laporan Produksi Teh PTPN IV Bah Butong (2019)

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi yang diharapkan perusahaan pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak tercapai. Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh banyak faktor salah satu diantaranya adalah faktor motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja, seorang karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat yang tinggi akan timbul apabila adanya dorongan atau motivasi dari beberapa pihak atau sumber tertentu. Faktor pendorong atau motivasi ini diidentikkan dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi sebaik mungkin terhadap pencapaian tujuan.

Kinerja juga berkaitan erat dengan kemampuan, ketepatan waktu dan prasarana yang tersedia. Ketepatan waktu berkaitan dengan disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Kehadiran karyawan menjadi salah satu ukuran dari disiplin kerja karyawan. Seorang karyawan yang dapat bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh pimpinan menggambarkan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, karyawan juga harus taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan dan berbagai aturan lainnya yang diterapkan dalam perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi mengenai disiplin di perkebunan bah butong pada tiga tahun terakhir dapat dilihat dari data absensi karyawan pada Tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pemetik Teh PTPN IV Bah Butong Periode 2016-2018

| No | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Karyawan Hadir Penuh | Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir |
|----|-----------------|-------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 1 | 317 | 239 | 282 | 35 |
| 2 | 317 | 239 | 270 | 47 |
| 3 | 317 | 239 | 265 | 52 |

Data olahan

Sumber : Perkebunan PTPN IV Bah Butong (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa memberikan keterangan. Hal ini menggambarkan kurangnya perhatian dari atasan sehingga karyawan tidak termotivasi dan kurang disiplin dalam diri karyawan tersebut.

Motivasi adalah kondisi yang mengarahkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja merupakan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong karyawan bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila karyawan termotivasi mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka dan mendorong karyawan untuk bekerja keras.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pemetik kurangnya hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan kurang termotivasi. Atasan kurang memperhatikan keberadaan dari karyawan dan hanya berfokus pada pencapaian tujuan. Atasan sangat jarang memberikan arahan atau mengadakan pelatihan cara pencegahan dan teknik-teknik memetik yang baik dan benar sehingga karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam menghasilkan produk teh karyawan pemetik ini melakukannya dengan menggunakan gunting yang telah dirancang khusus pemetik sendiri, kemudian hasilnya akan diletakkan di keranjang yang berada dipunggungnya dan juga menggunakan mesin pemetik daun teh yang terdiri dari 3-4 pekerja. Dilihat dari kondisi lapangan perkebunan bah butong lebih banyak karyawan yang menggunakan gunting dibandingkan mesin pemetik daun teh yang pekerjaannya akan terasa lebih ringan dan cepat dibandingkan dengan gunting.

Ada beberapa faktor yang mengakibatkan kelelahan bekerja pada perkebunan bah butong yang terlihat cukup tinggi pada fisik karyawan pemetik, seperti pegal disekitar bahu yang disebabkan karena ikatan kain gendong (keranjang) yang ditempatkan pada sisi bahu, kesemutan pada lengan sehingga gerak dan fungsinya menjadi terbatas, dan pekerja sering mengalami luka pada jari tangan karena terkena gunting. Hal ini ditandai dengan adanya keluhan karyawan pemetik agar terjadi penambahan alat kerja mesin pemotong daun teh kepada karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pemetik teh pada PTPN IV bah butong, maka penulis tertarik untuk memilih judul skripsi **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMETIK TEH PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV BAH BUTONG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemetik teh dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemetik teh PTPN IV Bah Butong?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemetik teh dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemetik teh PTPN IV Bah Butong.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberi manfaat terhadap:

1. Penulis

Menambah pengetahuan, wawasan dan mendapat informasi yang berharga mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemetik teh PTPN IV Bah Butong.

2. Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait yang berkepentingan di dalam perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam membuat keputusan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemetik teh PTPN IV Bah Butong.

3. Penulis Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin melihat objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU

2.1 Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perusahaan menyadari bahwa motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:93). **“Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”**. Menurut Bangun (2012:312) **“Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”**.

Menurut Hanggraeni (2011:31) **“Motivasi (*motivation*) memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapainya”**. Menurut Siahaan Rusliaman (2016:266) **“Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan”**. Menurut Wibowo (2014:322) **“Motivasi merupakan mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya”**. Menurut Baron dalam Mangkunegara (2011 : 93-94) **“Motivasi**

adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri". Menurut Susanty (2012:79) **"Motivasi kerja adalah hal yang menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal"**.

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno Edy (2009:116-118) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Wibowo (2014:323) yang menjadi indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan.
2. Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan.

2.2 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan sangatlah berarti bagi seluruh unit kerja yang berada dalam perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang berbeda dibanding dengan perusahaan yang tidak memiliki kinerja karyawan yang baik.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut

Mangkunegara (2017:67) **“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**. Menurut Baron dalam Wibowo (2014:2) **“kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”**.

Menurut Kasmir (2018:182) **“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”**. Menurut wibowo (2014:3) **“Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dimanaimplementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”**. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Wartono (2017:45) **“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu”**.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018:189-193) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
4. Kepemimpinann

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

5. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

6. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

7. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

8. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:86-88) adapun indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

4. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

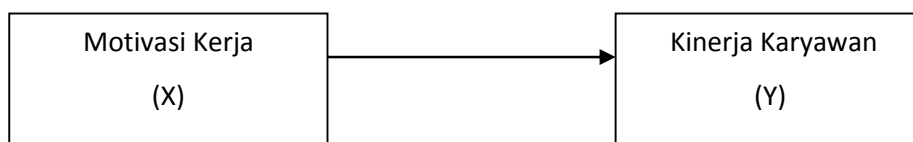
1. Penelitian oleh Elisabet Siahaan & Erni Maria Simatupang dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”** Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dapat diketahui bahwa secara simultan faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung (7,480) yang lebih besar dari t tabel (1,68) ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian oleh Nurul Azmi dan Hery Syahrial dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama Tahun 2016”** Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dapat diketahui bahwa uji F diperoleh oleh F hitung (13,735) > F tabel (317) dan hasil uji t diperoleh variabel kebutuhan berprestasi nilai t hitung (3,807) > t tabel (1,674) bahwa secara simultan faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016:91) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan pemetik pada perkebunan bah butong.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan akan memperoleh imbalan yang lebih besar dari perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul Azmi dan Hery Syahril(2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.5 Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan kesimpulan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemetik teh bah butong.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Noor Juliansyah (2011:38) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Adapun pendekatan penelitian ini adalah penelitian dengan survei karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) IV Bah Butong, yang berada pada wilayah Kecamatan Sidamanik dan Kabupaten Simalungun. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan bulan Agustus 2019 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:117) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran peneliti atau merupakan keseluruhan dari objek peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi adalah karyawan PTPN IV Bah Butong yang bekerja di bagian lapangan dengan jumlah 317 karyawan.

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen. Menurut Sugiyono (2016:118) **“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{N}{1 + Ne^2} \right)$$

Dimana:

n = Ukuran sampel.

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian yang ditoleransi (10%)

Sehingga ukuran sampel yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \left(\frac{317}{1+317(0,1^2)} \right)$$

$$n = 76$$

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik sampel probabilitas (*probability sampling*). Menurut Noor Juliansyah (2011:151) "**Sampel probabilitas (*probability sampling*) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel**". Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah karyawan pemetik PTPN IV Bah Butong.

3.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan pemetik teh yang bekerja di PTPN IV Bah Butong. Sedangkan data sekunder adalah data yang dihimpun dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.5 Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Skala ukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merujuk pada lima alternative jawaban sebagai berikut:
 - 5= Sangat setuju
 - 4= Setuju
 - 3= Kurang setuju
 - 2= Tidak setuju
 - 1= Sangat tidak setuju

2. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan observasi pada karyawan PTPN IV Bah Butong berupa pengamatan langsung dan pengambilan data objek penelitian.

3. Wawancara merupakan pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan beberapa responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Defenisi | Indikator |
|----|-----------------|--|---|
| 1. | Motivasi (X) | Motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Sumber : Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi keempat, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta,2014, hal 323 | 1.Fisiologis atau kebutuhan fisik 2.Keamanan 3.Sosial 4.Penghargaan 5.Aktualisasi |
| 2. | Kinerja (Y) | Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dimana implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sumber : Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi keempat, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta,2014, hal 86 | 1.Tujuan 2.Standar 3.Alat atau sarana 4.Kompetensi 5.Motif |

Sumber : Diolah dari landasan teori (2019)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:173) “**Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid**”. Menurut Noor Juliansyah (2011:132) “**Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur**”. Validitas ini menyangkut akurasi instrument. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau tidak valid dan diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan taraf signifikansi 5% .

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Jika dinilai signifikan (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Uji realibitas adalah alat ukur untuk mengukur satu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sukmadinata(2015:229-230) suatu instrument memiliki tingkat realibitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relative sama.

Dalam penelitian ini, uji realibitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda dengan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, atau keduanya memperoleh distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan peneliti adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear sederhana. Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linier dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

Model persamaan regresi linear sederhana adalah seperti berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi

a = Angka konstan dari *unstandardized coefficients*.

b = Angka koefisien regresi.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi R^2 ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.