

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMELIHARAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LARAS KARYA KEHURIPAN (LKK) PENUKAL UTARA KEC.
PENUKAL**

SKRIPSI



**OLEH :
NAMA : YOYON SUTRA
NIM : 21 2011 055**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMELIHARAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LARAS KARYA KEHURIPAN (LKK) PENUKAL UTARA KEC.
PENUKAL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :
NAMA : YOYON SUTRA
NIM : 21 2011 055

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang betanda tangan di bawah ini :

Nama : Yoyon Sutra

Nim : 212011055

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, februari 2016

Penulis



Yoyon Sutra

Fakultas Ekonomi dan bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Laras Karya Kehuripan (LKK). Penukal Utara
Kec. penukal
Nama : Yoyon Sutra
Nim : 21 2011 055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disyahkan

Pada tanggal 25 Januari 2016

Pembimbing



(Edy Liswani, SE, M.Si)

NBM/NIDM :027086001

Mengetahui

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



(Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si)

NBM/NIDN :0216057001

Moto dan Persembahan

Motto :

- *Pengetahuan terbaik adalah pengetahuan yang memberi manfaat. (Rasulullah.SAW).*
- *Tidak ada kebaikan dalam pengetahuan yang tidak menguntungkan sesama manusia. (Ali bin Abi Thalib)*

*Rasa syukur tak terkira pada MU ya Allah,
Kupersembahkan skripsi ini dengan segenap cinta dan
kasih sayang kepada :*

1. *Ayahanda tercinta bapak Karel dan ibunda Cik'odah.*
2. *Saudara-saudaraku (ayunda Marlina, Lusiana, dan Dina Widiyah)*
3. *Keponakan ku tersayang,*
 - *Ikbal Rasyid dan*
 - *Laura*
4. *Sahabat tercinta dan teman-teman terbaikku, serta almamater yang aku banggakan.*

ABSTRAK

Yoyon Sutra /212011055 / 2015 / **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukul / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukul ? Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) kec. Penukul, yang beralamat di Desa Tanding Jaya Kec. Penukul Utara Kabupaten Pali Sumatera Selatan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini berjumlah 3 variabel dengan masing-masing 5 sub variabel dan 15 butir pernyataan. Data yang digunakan sampel dalam penelitian ini adalah data Primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diperoleh $Y = 1,089 + 0,078(X_1) + 0,675(X_2)$ ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Pemeliharaan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian secara bersama-sama di peroleh $F_{hitung} (14, 015) > F_{tabel} (3,10)$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan terhadap kinerja Karyawan. Adapun pengujian secara parsial dari variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} (0,437) < t_{tabel} (1,661)$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan dari variabel pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} (3,556) > t_{tabel} (1,661)$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara pemeliharaan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Yoyon Sutra / 212011055/2015 / Effect of Work and Maintenance Employee Motivation on Employee Performance in PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) district. Penukul / Human Resource Management.

Problem formulation in this research is there any influence and Maintenance Employee Work Motivation on Employee Performance in PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) district. Penukul? Goals to be achieved in this research is to determine the degree of influence employee motivation and maintenance significantly on the performance of employees at PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) district. Penukul, which is located in the village Slam Jaya district. North Penukul Pali district of South Sumatra.

This research includes associative research. This research amounted to 3 variables with each of the five sub-variables and the 15-point declaration. The data used in this study sample is Primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The analytical method used is qualitative and quantitative methods with multiple linear regression analysis.

Based on the results of multiple linear analysis obtained $Y = 1,089 + 0,078 (X1) + 0,675 (X2)$ This means that there is influence between work motivation (X1) and Maintenance Employees (X2) on employee performance (Y). The test results jointly obtained $F_{hitung} (14, 015) > F_{table} (3,10)$, which means a significant difference between Work Motivation and Maintenance Employee to employee performance. The partial test of variable work motivation on employee performance by $t_{hitung} (0,437) < t_{table} (1,661)$ which means no significant influence work motivation (X1) on employee performance (Y), and a variable maintenance employee to employee performance for $t_{hitung} (3,556) > t_{table} (1,661)$, which means there is significant influence between maintenance employees (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Work Motivation and Maintenance employees on employee performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT penulis pajatkan yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK). Kec. Penukal 2015 penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program stara satu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak akan selesai tanpa dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu menyelseaian skripsi ini, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Abid Djazuli, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Fauzi Ridwan, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan ibu Diah Isnaini, SE.,M.Si selaku sekretaris program study manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu HJ. Kholilah, SE.,M.i selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dalam penyelesaian perkuliahan dengan baik.

5. Bapak Edy Liswani, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan arahan, masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini
6. Seluruh staf, Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Teman teman seperjuangan angkatan 2011, teman teman KKN posko 133 desa Petaling kecamatan banyuasin III Kabupaten Banyuasin, teman teman kuliah jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2011 dan dukungannya dalam penyusunan skripsi ini dan selama proses perkuliahan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
8. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, meskipun demikian mudah- mudahan dari skripsi ini dapat bermanfaat .

Palembang, februari 2016

Penulis

Yoyon Sutra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Pemeliharaan Karyawan.....	15
3. Kinerja Karyawan.....	17
C. Hipotesis.....	19

BAB III METODE PENELITIAN..... 20

A. Jenis Penelitian.....	20
B. Tempat Penelitian.....	20
C. Overasionalisasi Variabel.....	21
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Data yang Diperlukan.....	23
F. Metode Pengumpulan Data.....	24
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 30

A. Hasil Penelitian.....	30
1. Gambaran Umum PT. LKK.....	30
2. Gambaran Indikator.....	31
3. Karakteristik Responden.....	33
4. Distribusi Jawaban Responden antara variabel motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan.....	37
5. Proses Pengujian.....	41
B. Pembahasan.....	43
1. Analisis Statistik.....	43
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
2. Uji Hipotesis	
a. Uji Hipotesis F.....	46
b. Uji Hipotesis t.....	48
3. Perbandingan hasil penelitian sekarang dengan hasil penelitian sebelumnya.....	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Defenisi Variabel dan Indikator Variabel.....	21
Tabel III.2 Jumlah populasi dan sampel Berdasarkan Jabatan.....	22
Tabel IV.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	34
Tabel IV.2 karakteristik responden berdasarkan Usia.....	34
Tabel IV.3 karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja.....	35
Tabel IV.4 karakteristik responden berdasarkan Jabatan.....	36
Tabel IV.5 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel IV. 6 Distribusi jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel IV. 7 Distribusi jawaban Responden terhadap Variabel Pemeliharaan karyawan.....	39
Tabel IV. 8 Distribusi jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel IV. 9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	41
Tabel IV. 10 Uji Validitas Variabel Pemeliharaan Karyawan.....	42
Tabel IV. 11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel IV. 12 Hasil Crobach-Alpha.....	43
Tabel IV. 13 Hasil Pengujian Regresi.....	44
Tabel IV. 14 Uji Statistik F.....	46
Tabel IV. 15 Uji Statistik t.....	48
Tabel IV. 16 Koefisien Determinan.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambari IV.1 Kurva Uji F Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
Gambari IV.1 Kurva Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	49
Gambari IV.1 Kurva Uji t Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pernyataan Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Pengolahan Data Proram SPSS
Lampiran 3	Surat Persetujuan Riset dari Tempat Penelitian
Lampiran 4	Sertifikat Lulus Membaca Al-Quran
Lampiran 5	sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
Lampiran 6	sertifikat Toefl
Lampiran 7	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya manusia suatu pekerjaan atau kegiatan untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang tersedia agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan sumberdaya manusia yang berkualitas, cerdas, kreatif, terampil, dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga perusahaan tersebut bisa maju dan berkembang sertadapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, kebutuhan apa yang di perlukan dalam membantu pekerjaannya dan apa keluhan-keluhan yang di hadapi oleh para karyawannya, serta bagai mana hubungan antar karyawan. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka perusahaan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi dan pemeliharaan hubungan antar karyawan baik antar pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan sendiri bisa terjalin dengan baik sehingga kerjasama dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai.

Motivasi merupakan proses psikologi yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya manusia atau dapat merupakan dorongan dalam (internal drive) yang menyebabkan seseorang berperilaku seperti apa yang mereka lakukan.

Seperti motivasi langsung yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan ataupun Motivasi tak langsung dimana motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan lebih betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Pemeliharaan (maintenance) merupakan usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Supaya karyawan bersemangat bekerja dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Penilaian Kinerja merupakan proses pengukuran kerja yang secara umum menyangkut aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dengan penilaian kerja pengembangan SDM dapat diarahkan pada peningkatan kompetensi dasar karyawan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan baik internal maupun eksternal. Kinerja merupakan perilaku yang nyata di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

PT Laras Karya Kehuripan (LKK) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian yaitu tanaman kelapa sawit (CVO) yang

terletak di desa tanding Rega Penukal Utara kec. Penukal, PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) awal berdiri pada tahun 2005 merupakan perusahaan cabang dari PT. Gudang Garam(TBK) yang di kelolah oleh Makin Group gabungan perusahaan PT.Gudang Garam (TBK). PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) merupakan salah satu perusahaan yang memberi kontribusi dalam pengasil kelapa sawit di sumatra selatan. Seiring kemajuan dan perkembangan yang pesat pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) dan perluasan lahan perkebunan yang terus diperluas untuk menghasilkan kelapa sawit yang baik dan lebih besar lagi dalam pemenuhan permintaan pasar nasional maupun internasional . Pencapaian Itu semua tidak terlepas dari peranan para pekerja dan hubungan organisasi yang baik agar terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dengan demikian produktifitas yang dihasilkan terus meningkat sehingga tujuan organisasi perusahaan bisa tercapai, menyadari pentingya motivasi serta pemeliharaan karyawan maka perusahaan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) selalu berbenah untuk memperbaiki hubungan kerja organisasi internal perusahaan serta pelayanan untuk para pekerja pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK).

Kondisi di masyarakat berbeda banyak masyarakat dan karyawan yang mengeluhkan sarana dan prasarana yang ada seperti transportasi misalnya, karena lokasi perusahaan yang cukup jauh dari pemukiman warga sekitar serta akses jalan yang kurang baik dan tidak tersedianya jasa transportasi di lingkungan sekitar hal ini menghambat kinerja karyawan kurang maksimal, kurangnya kontribusi karyawan dalam bekerja. Menyikapi hal ini perusahaan

PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) sudah melakukan berbagai hal untuk memotivasi para karyawannya seperti pemberian bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sampai motivasi negatif berupa pemotongan jatah makan, teguran bagi karyawan kinerjanya rendah dan bekerja tidak sesuai dengan yang ditetapkan mulai dari sanksi peringatan pertama (SP1) – (SP3), bahkan sampai sanksi pemecatan bagi karyawan.

hubungan antar karyawan juga kurang begitu harmonis, sering terjadinya konflik antar karyawan karena kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas kerja serta kurangnya komunikasi antar karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan sehingga menghambat kinerja karyawan membuat pekerjaan kurang maksimal. Dari segi pelayanan juga begitu rendah seperti sering terjadinya keterlambatan dalam penggajian yang terjadi seriap bulan dan Penyediaan alat-alat kerja juga kurang begitu di perhatikan, standar kesedaran dan keselamatan kerja (3K) dalam melaksanakan pekerjaan, seperti alat perlindungan dalam bekerja (sepatu, tutup mulut, sarung tangan, pelindung kepala dan lainnya), dan juga kondisi transportasi jalan yang kurang baik juga menghambat produksi bagi perusahaan karena belum tersedianya alat (Mesin) produksi pengolahan kelapa sawit di dalam perusahaan, dalam pemeliharaan tanaman belum terlalu maksimal, pemupukan dan pemeliharaan tidak mengikuti standar yang telah ditetapkan. Kondisi kantor juga kurang nyaman bagi karyawan penyediaan tempat yang kurang layak juga seperti penyediaan air, listrik sering terganggu, dan pendingin ruangan (kipas angin)

yang tidak tersedia membuat kondisi tidak nyaman dalam bekerja, sehingga menghambat kinerja karyawan.

Dalam hal kinerja karyawan juga kurang maksimal, seperti tingkat produksi yang dicapai masih rendah tidak sesuai dengan standar target yang ditetapkan perusahaan dan juga tidak ada penetapan waktu yang jelas dalam bekerja seperti sering terjadinya keterlambatan kerja molor waktu kerja dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan perusahaan sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik, sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Keluhan keluhan yang dihadapi para pekerja kurang diperhatikan karena berasal dari latar belakang yang berbeda, sehingga terjadi kesenjangan dan kecemburuan sosial antar karyawan.

Dari uraian permasalahan yang ada maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- Adakah pengaruh motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripak (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal secara parsial maupun secara Simultan (bersama-sama).?

C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripak (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal secara parsial maupun secara Simultan (bersama-sama) ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengalaman, dan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada dan memberi motivasi serta pelayanan yang baik kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut serta memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah S2JB cabang rayon ampere Palembang yang dilakukan oleh Ronni Sutrisno (2013) rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah S2JB cabang rayon ampere Palembang penelitiannya termasuk jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitiannya adalah 54 karyawan. Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data tersebut adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 12,111 + 4,560(X_1) + 2,535(X_2)$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel F secara bersama-sama ada pengaruh variabel (X_1) Motivasi kerja dan (X_2) disiplin kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Nawawi (2014) yaitu berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Nusantara Press Palembang. Tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

PT. Media Nusantara Press Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Media Nusantara Press Palembang yang berjumlah 90 orang. Data yang digunakan berupa kuisioner. Metode analisis yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda yaitu: $Y = 6,315 + 0,502 (X_1) + 0,282 (X_2)$ terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) Kompensasi dan (X_2) Motivasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis Uji F secara bersama-sama ada pengaruh variabel (X_1) Kompensasi dan (X_2) Motivasi terhadap (Y) kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang insidial yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Arifin. Hj. Zainal (1980:54) dalam buku Sutarto Wijono (2006:21), motivasi adalah sebagai suatu yang bersumber dari dalam atau dari luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini terus berjalan sebagai satu perputaran di dalam perilaku seseorang.

a. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P hasibuan (2005:150) jenis-jenis motivasi adalah :

1) Motivasi *Positif*

Motivasi *Positif* adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi *Negatif*

Motivasi *Negatif* adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor-faktor tersebut tersebut menurut Edy Sutrisno (2013:116) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi dua faktor yaitu:

1) Faktor Internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup: dalam hal ini untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki: keinginan untuk mendapatkan benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan
 - c) Keinginan memperoleh penghargaan: seseorang bekerja karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi
 - d) Keinginan memperoleh pengakuan: dalam hal ini meliputi keinginan adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. Pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat kerja di harwai masyarakat
 - e) Keinginan untuk berkuasa: keinginan berkuasa akan mendorong orang untuk bekerja lebih giat
- 2) Faktor Eksternal
- a) Lingkungan kerja: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, dalam hal ini meliputi: tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu lainnya serta termasuk juga orang-orang yang ada disekitarnya.
 - b) Kompensasi yang memadai: kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi karyawan bekerja dengan lebih baik. Kompensasi yang rendah akan membuat para karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras.
 - c) Suvervisi yang baik: fungsi suverfisi dalam suatupekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan agar

dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan, dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan.

- d) Adanya jaminan pekerjaan: dalam hal ini perusahaan atau organisasi memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan prestasi diri.
- e) Status dan tanggung jawab: dalam hal ini karyawan bukan mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap untuk mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan tersebut. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel: sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Tujuan motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Teori motivasi Teori Hierarki kebutuhan maslow

Seperti yang kita pahami setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda. Menurut maslow (1970) dalam buku Sutarto Wijono (2006: 28-30) kebutuhan manusia terbagi dalam 5 tingkatan yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (pysiological nees): pertama, kebutuhan fisikologis merupakan kebutuhan tingkat pertama yang paling rendah yang harus dipengaruhi dipenuhi dan dipusatkan karyawan sebelum dirinya mencapai kebutuhan tada tingkat yang lebih tinggi
- 2) Kebutuhan keamanan (safety needs): Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan tingkat pertama dipenuhi dan terpuaskan. Kebutuhan- kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan keamanan adalah kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut dan ancaman.

- 3) Kebutuhan sosial (social and belongingness needs): setelah kebutuhan yang kedua terpenuhi maka timbul kebutuhan akan sosial dan kasih sayang (social and belongingness needs). Yaitu kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, pada saat individu merasa sangat kesepian dan terisolasi dari pergaulan. Individu akan membutuhkan teman atau perhatian dari seseorang.
- 4) Kebutuhan harga diri (self esteem needs) : kebutuhan harga diri dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, kebutuhan terhadap kekuasaan, berprestasi, pemenuhan diri, kekuatan, dan kemampuan untuk memberi keyakinan, dan kehidupan serta kebebasan. Kedua, kebutuhan terhadap nama baik (reputation) atau prestise, status, keberhasilan, pengakuan, perhatian, dan penghargaan. Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keyakinan diri, kekuatan , kemampuan, dan pemenuhan diri.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self aktualization needs): pada tingkat ini masing- masing ingin mewujudkan diri sebagai seorang yang mempunyai kemampuan yang unik. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang sebagai sesuatu wujud nyata,yaitu dalam bentuk usaha aktualisasi diri.

2. Pemeliharaan Karyawan

Malayu SP. Hasibuan (2008:179) Pemeliharaan (maintenance) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

a. Tujuan pemeliharaan

Adapun tujuan dari pemeliharaan karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 2) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
- 3) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan
- 4) Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
- 6) Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan
- 7) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan

b. Asas- asas pemeliharaan

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2008:180) adapun asas- asas pemeliharaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Asas manfaat dan efisiensi: pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberi manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan.
- 2) Asas kebutuhan dan kepuasan: pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini

penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan

- 3) Asas keadilan dan kelayakan: keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerjasama, dan semangat kerjanya meningkat.
- 4) Asas peraturan legal: peraturan-peraturan legal bersumber dari undang-undang, kepres, dan keputusan menteri harus dijadikan asas atas program pemeliharaan karyawan.
- 5) Asas kemampuan perusahaan: kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan.

c. Metode- metode pemeliharaan

Metode pemeliharaan yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan, adapun metode- metode pemeliharaan antara lain:

- 1) Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka mendapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami.
- 2) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya

- 3) Kesejahteraan karyawan: adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang dibrikan berdasarka kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.
- 4) Kesadaran dan keselamatan kerja (KKK): yaitu untuk menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Kkk ini harus ditsnamkan pada diri masing- masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadaripentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.
- 5) Hubungan industrial pancasila(HIP): adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, perusahaan, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keselamatan sila-sila pancasila dan undang-undang dasat 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional indonesia.

3. Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:65) menyatakan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain kermasuk kualitas, output, keahlian di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Vietzal Rivai (2009: 65) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wibowo (2007: 69), sebagai berikut:

- 1) Tujuan maksudnya keadaan yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk di capai
- 2) Standar suatu ukuran apakah tujuan dapat di capai, karena standar dapat di capai.
- 3) Umpan Balik merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin di capai oleh suatu tujuan yang di defenisikan oleh standar.
- 4) Ketepatan waktu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik
- 5) Jadwal kerja: semua susunan yang telah dirancang dan diberikan lagi semua karyawan yang bekerja dan menjadi sebuah peraturan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:11) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

- 1) Kompetensi Individu
- 2) Dukungan Organisasi
- 3) Dukungan Manajemen Kompensasi

C. Hipotesis

- a. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripak (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal secara parsial ?
- b. Adakah pengaruh motivasi kerja pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripak (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal secara simultan (bersama-sama) ?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2009: 53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat ekspansi:

1. Penelitian deskriptif : ialah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih
2. Penelitian komparatif : ialah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab- akibat antara dua variabel atau lebih.
3. Penelitian asosiatif : ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel yang di maksud adalah variabel Kinerja karyawan (Y) dan Motivasi kerja (X_1), Pemeliharaan karyawan (X_2).

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Jln. Sekayu Muara Enim km 36 di Desa Tanding jaya kec. Penukal Utara Kabupaten Pali.

C. Operasional Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator, Skala Penelitian

No	Variabel	Defenisi variable	Indikator	skala
1	Motivasi kerja (X ₁)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukal	a. penghargaan b.kompensasi c.jaminan pekerjaan d.status dan tanggung jawab	Ordinal
2	Pemeliharaan Karyawan (X ₂)	Suatu usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukal	a.Komunikasi b.kesejahteraan karyawan c.lingkungan kerja yang baik d.kesadaran dan keselamatan kerja (kkk)	Ordinal
3	Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan yang diinginkan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukal	a.tujuan b.Standar c.Umpun balik d.Ketepatan waktu kerja e.jadwal kerja	Ordinal

Sumber : Gagasan Penulis berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini finity (dapat dihitung). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Yang berjumlah 95 orang.

Jumlah karyawan tetap PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) berdasarkan jabatan karyawan tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Jumlah Kariawan Berdasarkan Jabatan

No	Nama jabatan	Orang
1	Direktur Utama	1
2	General manajer	1
3	Manajer Estate	1
4	Akounting	2
5	Petugas ADM	8
6	Kerani	12
7	Kasir	1
8	Mandor	31
9	Asisten	17
10	Satpam	9
11	Sopir	5
12	Operator Alat Berat	7
	Jumlah	95 Orang

Sumber: PT.Laras Karya Kehuripan (LKK),Tahun 2015

2. Sampel

Menurut sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) kec. Penukal yang berjumlah 95 orang dengan menggunakan tehnik Sampling Jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel apabila populasi relatif kecil.

E. Data yang diperlukan

Menurut Istijanto (2005: 27-32) menyatakan bahwa data yang di peroleh terdapat beberapa cara yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu utama asli atau langsung dari sumbernya, atau data asli yang dikumpulkan sendirian oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

2. Data Sekunder

Data sekunder berarti kedua, bukan secara langsung dari sumbernya atau yang telah dikumpulkan pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan sekunder yang berupa data dan dokumentasi yang penulis perlukan di ambil dari perpustakaan perusahaan, serta jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarkan kepada karyawan.

F. Metode pengumpulan data

Menurut Ridwan (2009: 25) teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Angket (questionnaire) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.
2. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.
3. Pengamatan (observation) yaitu melakukan pengamatan langsung secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan
4. Tes (test) sebagai instrumen pengumpulan data adalah serangkaian pertanyaan serangkaian pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur keterampilan pengetahuan intelegensi, kemampuan atau yang dimiliki oleh individu atau kelompok
5. Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan laporan kegiatan, foto-foto, film dokumen, data yang relevan

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi baik dari perusahaan atau dari para karyawan yang bekerja yang berhubungan dengan indikator yang digunakan serta daftar pertanyaan (kuesioner) yang dibagikan kepada responden.

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis

1. Analisis data

Menurut sugiyono (2006: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a. Analisis kualitatif, yaitu satu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau kualitatif yang di angkakan
- b. Analisis Kuantitatif, yaitu metode analisis data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur, maka kuesioner sampelnya seluruh karyawan tetap sebanyak 95 orang karyawan yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Husein umar, 2002:179) perhitungan uji validitas dan bantuan spss.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka indek yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur segala yang sama (Husein umar,2002:294), dengan bantuan program spss bila koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka reliabilitas sudah tercapai.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistik yaitu menggunakan program SPSS, Menurut M. Iqbal Hasan (2005:259) Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel motivasi Kerja (X_1) Dan pemeliharaan karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y),

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = motivasi kerja

X_2 = Pemeliharaan karyawan

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu Motivasi kerja (X_1) dan Pemeliharaan Karyawan (X_2) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT Laras Karya Kahuripan secara simultan.

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan.

H_a : Ada pengaruh antara Motivasi kerja dan Pemeliharaan Karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan.

b) Menentukan taraf nyata (α) dengan F_{tabel}

Tingkat (α) sebesar 5% taraf nyata dari f_{tabel} ditentukan dari derajat bebas $db = (n-k-1)$. taraf nyata (α) dan nilai f_{tabel} , dalam hal ini $\alpha = 0,05$ atau 5% dan derajat kebebasan $db = (n-k-1)$.

c) Kesimpulan

- Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan.

2) Uji t (Uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan pemeliharaan karyawan (X_2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) PT Laras Karya Kahuripan secara parsial.

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan.

H_a : Ada pengaruh antara motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan.

b) Menentukan taraf nyata (α) dengan t_{tabel}

Dalam hal ini (α) sebesar 5% dimana t_{tabel} ditentukan dari derajat bebas $df = (n-2)$.

c) Kesimpulan

- Apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan
- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Laras Karya Kahuripan

3) Koefisien Determinan

Koefisien digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang dapat diterangkan oleh variabel (X_1), dan variabel (X_2) terhadap variabel (Y)

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Laras Karya Kehuripan (LKK).

PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian yaitu tanaman kelapa sawit (CVO) yang tetrletak di desa tanding rega penukal utara kec. Penukal, PT. Laras Karya kehuripan (LKK) awal berdiri pada tahun 2005 merupakan anak perusahaan cabang dari PT. Gudang garam (TBK) yang dikelolah oleh Makin Group yang merupakan gabungan dari perusahaan PT. Gudang Garam (TBK).

PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) merupakan salah satu perusahaan yang memberi kontribusi dalam penghasil buah kelapasawit yang berkualitas di sumatera selatan. Seiring kemajuan dan perkembangan yang pesat pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) dan perluasan lahan yang terus di perluas untuk menghasilkan yang baik dan produksi yang lebih besar lagi dalam memenuhi kebutuhan permintaan pasar nasional maupun internasional.

Pencapaian itu semua tidak terlepas dari peranan para pekerja dan hubungan organisasi yang baik agar tercipta kemauan dan kenyamanan dalam bekerja maka dari itu PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) selalu memberi motivasi baik secara positif berupa bonus dan insentif, atau secara negatif berupa hukuman dan ancaman baig karyawan yang kurang produktif

dalam bekerja. Dengan demikian produktifitas yang dihasilkan terus meningkat sehingga tujuan organisasi perusahaan bisa tercapai, menyadari pentingnya motivasi dan pemeliharaan karyawan maka perusahaan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) selalu berbenah untuk memperbaiki hubungan kerja baik secara internal maupun eksternal dalam perusahaan serta pelayanan untuk para pekerja pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) kec. Penukal.

2. Gambaran Indikator

a. Motivasi kerja.

Dalam segi motivasi PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) sudah melakukan berbagai hal untuk memotivasi para karyawannya seperti pemberian bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sampai motifasi negatif berupa pemotongan jatah makan, teguran bagi karyawan kinerjanya rendah dan bekerja tidak sesuai dengan yang ditetapkan mulai dari sangsi peringatan pertama (SP1) – (SP3), bahkan sampai sangsi pemecatan bagi karyawan, tetapi dengan cara demikian belum bisa menyelesaikan persoalan yang di hadapi oleh perusahaan karena masi saja kinerja karyawan belum begitu maksimal dikarenakan kurangnya fasilitas pendukung yang menunjang kemudahan dalam bekerja bagi karyawan dan juga lingkungan sekitar yang kurang begitu nyaman bagi karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu lainnya sehingga kinerja karyawan menjadi terhambat. Serta juga kurangnya pemahaman mengenai keinginan karyawan untuk dapat

memenuhi kebutuhan hidup dalam hal ini memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kenyamanan dalam bekerja.

b. Pemeliharaan Karyawan

Dapat dikatakan dari segi pemeliharaan karyawan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) banyak dikeluhkan para karyawan mulai dari pelayanan pembayaran kompensasi yang sering mengalami keterlambatan setiap kali penggajian dan juga kurangnya komunikasi dan koordinasi yang kurang baik jadi banyak pekerjaan yang terhambat karena komunikasi merupakan hal terpenting untuk menjalin kerjasama dan hubungan yang baik dan saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan dengan demikian informasi dapat dialihkan dengan baik , agar antara para pekerja dapat berinteraksi dan berbagi informasi dalam bekerja.

Dalam bekerja juga pihak PT. Laras Karya kehuripan juga tidak terlalu memperhatikan sering kali keselamatan dalam bekerja diabaikan seperti kesadaran dan keselamatan dalam bekerja di butuhkan pembinaan dan pendampingan ke pada para karyawan seperti dilakukan penyuluhan tentang kesadaran keselamatan dalam melakukan pekerjaan itu merupakan prioritas yang utama agar adanya jaminan dan perlindungan dalam bekerja.

c. kinerja karyawan

Dalam hal kinerja karyawan juga kurang maksimal, seperti tingkat produksi yang dicapai masih rendah tidak sesuai dengan standar target yang ditetapkan perusahaan dan juga tidak ada penetapan waktu yang jelas dalam bekerja seperti sering terjadinya keterlambatan kerja molor waktu kerja dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan perusahaan sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik, sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Keluhan keluhan yang dihadapi para pekerja kurang diperhatikan karena berasal dari latar belakang yang berbeda, sehingga terjadi kesenjangan dan kecemburuan sosial antar karyawan.

3. Karakteristik Responden

Penelitian yang penulis lakukan pada perusahaan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) menggunakan dua variabel yaitu variabel (X) motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan dan variabel (Y) kinerja karyawan. Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) sebanyak 95 responden. Berikut ini penulis akan menggambarkan karakteristik responden.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Perempuan (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	88	93
2	Perempuan	7	7
Jumlah		95	100%

Sumber : Data Primer 2015

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat dari 95 orang sampel, mayoritas jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 88 orang 93 (%) sedangkan karyawan perempuan sebanyak 7 orang 7 (%). Kelompok sampel laki-laki bekerja sebagai mandor lapangan sebagian lagi sebagai staf administrasi dan menjabat kepala bagian. Dan kelompok perempuan keseluruhan staf administrasi kantor.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 25	6	6
2	26-35	49	52
3	36-45	22	23
4	46-55	13	14
5	55 >	5	5
Jumlah		95	100 (%)

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas dari 95 orang sampel, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja kebanyakan berumur 26-35 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau 52%, dan umur 36-45 sebanyak 22 orang atau

23%. Umur 4-55 sebanyak 13 orang atau 14%, untuk umur <25 sebanyak 6 orang atau 6%, sedangkan yang paling sedikit umur 55> sebanyak 5 orang atau 5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Tahun	Orang	Persentase (%)
1	< 1	0	0
2	2	5	5
3	3	17	18
4	4	6	6
5	>5	66	71
Jumlah		95	100 (%)

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan tabel IV. 3 diatas, dari 95 orang sampel, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai masak kerja di atas 5 tahun sebanyak 66 orang atau 71%, dan 3 taun sebanyak 17 orang atau 18%, serta 4 tahun sebanyak 6 orang atau 6%, kemudian paling sedikit 2 tahun yaitu 5 orang atau 5%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Table IV.4

. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Orang	Persentase (%)
1	Direktur Utama	1	1
2	General Manager	1	1
3	Manager State	1	1
4	Accounting	2	2
5	Administrasi	8	8
6	Kerani	12	13
7	Kasir	1	1
8	Mandor	31	33
9	Asisten Mandor	17	18
10	Satpam	9	10
11	Sopir	5	5
12	Operator alat berat	7	7
	Jumlah	95	100 %

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan table IV. 4 di atas, dari 95 orang responden, mayoritas pekerja sebagai mandor sebanyak 31 orang atau 33%, asisten mandor sebanyak 17 orang atau 18%, kerani sebanyak 12 orang atau 13%, 9 orang atau 10% sebagai satpam, administrasi 8 orang atau 8%, operator alat berat sebanyak 7 orang atau 7%, sebagai sopir 5 orang atau 5%, accouting sebanyak 2 orang atau 2%, dan pangkat direktur, general manager, dan manager state masing- masing 1 orang atau 1%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Table IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Orang	Persentase (%)
1	SMA	63	66
2	Diploma III (D3)	14	15
3	S1	18	19
Jumlah		95	100 %

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan table IV.5 di atas, dari 95 orang pekerja, mayoritas pekerja berpendidikan SMA sebanyak 63 orang atau 66%, pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau 19%, dan paling sedikit diploma (D3) yaitu sebanyak 14 orang atau 15%.

4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel motivasi Kerja dan Pemeliharaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini penulis akan menjabarkan diskripsi jawaban responden terhadap variabel tentang item-item variabel motivasi kerja dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK), sebagai berikut:

a. Variabel motivasi Kerja

Tabel IV.6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	PT. Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal. Selalu berusaha untuk mewujudkan keinginan dan harapan karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.	4	24	57	10	0
2	Saya selalu diberikan penghargaan oleh PT.Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal jika saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	8	39	43	5	0
3	PT. Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal selalu memberikan kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan agar dapat bekerja lebih baik.	10	38	44	3	0
4	PT. Laras karya kehuripan (LKK). Kec. Penukal memiliki tempat kerja yang nyaman, fasilitas kerja dan alat bantu pendukung lainnya yang baik untuk membantu dan mempermudah dalam melaksanakan kinerja perusahaan	3	32	60	0	0
5	PT. Laras Karya kehuripan (LKK). Kec. Penukal selalu menjamin karir dan jabatan untuk masa depan karyawan bagi karyawannya yang bekerja lebih baik.	16	38	41	0	0

Sumber : Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 95 responden dari masing-masing indikator, indikator 1 responden lebih banyak menjawab netral. Indikator 2 responden lebih banyak menjawab netral, indikator 3 responden lebih banyak menjawab netral, indikator 4 responden lebih banyak menjawab netral, indikator 5 responden lebih banyak menjawab juga netral.

b. Variabel Pemeliharaan Karyawan

Tabel IV.7

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel
pemeliharaan karyawan**

No	Indikator	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec.penukal selalu menjaga komunikasi dan hubungan baik antar karyawan agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.	11	47	31	6	0
2	Insentif selalu diberikan kepada para karyawan PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec.penukal yang bekerja bagus untuk memotivasi karyawan dalam bekerja	10	34	46	5	0
3	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec. Penukal selalu berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya	5	24	57	10	0
4	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec. Penukal memberikan rasa aman kepada karyawannya pada saat bekerja	4	39	43	5	0
5	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec. Penukal selalu menjaga hubunga antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terlibat dalam proses produksi.	8	38	46	3	0

Sumber : Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 95 responden dari masing-masing indikator, indikator 1 responden lebih banyak menjawab setuju. Indikator 2 responden lebih banyak menjawab netral, indikator 3 responden lebih banyak menjawab netral, indikator 4 responden lebih banyak menjawab netral, indikator 9 responden lebih banyak menjawab netral.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV.8

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan pada PT. Laras karya kehuripan (LKK) kec. Penukal	22	41	32	0	0
2	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya dalam memberikan yang terbaik untuk Perusahaan PT. Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal	16	43	32	4	0
3	saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor.	17	48	27	3	0
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik dan tepat waktu.	19	40	31	5	0
5	PT. Laras karya kehuripan (LKK) kec. Penukal memiliki jadwal kerja da tugas kerja yang tetap bagi parakaryawan dalam bekerja	21	41	27	6	0

Sumber : Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 95 responden dari masing-masing indikator, indikator 1 responden lebih banyak menjawab setuju. Indikator 2 responden lebih banyak menjawab setuju, indikator 3 responden lebih banyak menjawab setuju, indikator 4 responden lebih banyak menjawab setuju, indikator 5 responden lebih banyak menjawab setuju.

5. Proses Pengujian

Selanjutnya sebelum dilakukan pembahasan, terlebih dahulu dilakukan proses pengujian. Adapun proses pengujian yang dilakukan berturut-turut adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas variabel motivasi karyawan. Variabel ini dikembangkan menjadi 5 indikator yang masing masing dijelaskan menggunakan perindikator, adapun hasil uji validitas variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 9

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	Selalu berusaha untuk mewujudkan keinginan dan harapan karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.	0,421	0,202	Valid
	selalu diberikan penghargaan jika dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	0,486	0,202	Valid
	selalu memberikan kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan agar dapat bekerja lebih baik.	0,531	0,202	Valid
	memiliki tempat kerja yang nyaman, fasilitas kerja dan alat bantu pendukung lainnya yang baik untuk membantu dan mempermudah dalam melaksanakan kinerja perusahaan	0,441	0,202	Valid
	selalu menjamin karir dan jabatan untuk masa depan karyawan bagi karyawannya yang bekerja lebih baik.	0,489	0,202	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Tabel IV. 10

Uji Validitas Variabel Pemeliharaan Karyawan

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pemeliharaan Karyawan (X ₂)	selalu menjaga komunikasi dan hubungan baik antar karyawan agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.	0,513	0,202	Valid
	Insentif selalu diberikan kepada para karyawan yang bekerja bagus untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.	0,433	0,202	Valid
	selalu berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya	0,421	0,202	Valid
	memberikan rasa aman kepada karyawannya pada saat bekerja	0,486	0,202	Valid
	selalu menjaga hubunga antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terlibat dalam proses produksi	0,503	0,202	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Berikut ini akan disajikan hasil uji Validitas terhadap Kinerja karyawan

Tabel IV. 11

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	0,607	0,202	Valid
	dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya dalam memberikan yang terbaik untuk Perusahaan	0,601	0,202	Valid
	mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor.	0,647	0,202	Valid
	selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.	0,405	0,202	Valid
	memiliki jadwal kerja dan tugas kerja yang tetap bagi parakaryawan dalam bekerja.	0,429	0,202	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Berdasarkan hasil uji Validitas tersebut diatas dari kelseluhan pernyataan terdapat 15 pernyataan menunjukkan angka positif dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel IV. 12
Hasil Cronbach-Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	15

Sumber : output SPSS16

Berdasarkan tabel diatas tampak nilai cronbach Alpha 0,857% nilai ini $> 0,6$ yang berarti pernyataan-pernyataan tentang pertanyaan dari kuisisioner dapat dikatakan reability sehingga layak menjadi dasar analisis.

c. Anasisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pemeliharaan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 13
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	.461		2.361	.020
	Motivasi	.078	.179	.055	.437	.663
	Pemeliharaan	.675	.190	.444	.3556	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (constant) sebesar 1,089 koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) 0,078 dan Pemeliharaan karyawan (X_2) 0,675. Dari koefisien – koefisien tersebut dapat di bentuk satu persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,089 + 0,078 (X_1) + 0,675(X_2) + e$$

Model regresi tersebut terdapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 1,089$ adalah bilangan konstanta, artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pemeliharaan karyawan (X_2) sama dengan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) yang diberikan sebesar 1,089.

$b_1 = 0,078$ adalah koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1), artinya apabila Motivasi Kerja (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,078 satuan, sementara yang lain tetap. Apabila Motivasi Kerja (X_1) menurun sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,078.

$b_2 = 0,675$ adalah koefisien regresi variabel Pemeliharaan Karyawan (X_2), artinya apabila Pemeliharaan Karyawan (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,675 satuan, sementara yang lain tetap. Apabila Kinerja Karyawan (X_2) menurun sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan penurunan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,675.

Dengan demikian motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan harus diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika motivasi dan pemeliharaan karyawan baik maka kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

1. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dimensi Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan, Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 14
(Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.946	2	5.973	14.015	.000 ^a
	Residual	39.212	92	.426		
	Total	51.158	94			

a. Predictors: (Constant), motivasi (X_1), pemeliharaan(X_2)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

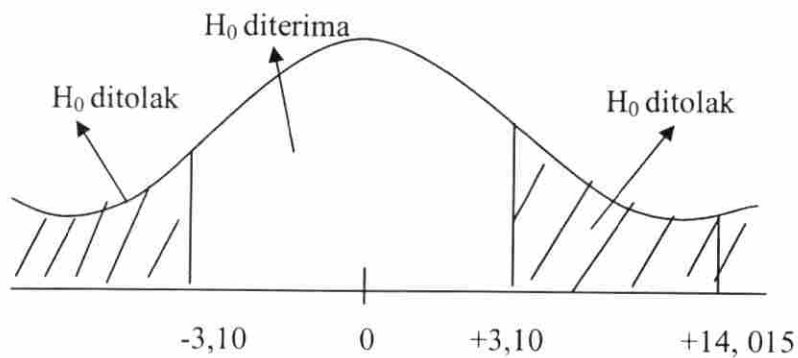
Sumber : Output SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat F_{hitung} adalah sebesar 14,015 sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α)= 0,05 atau 5% dengan derajat bebas, K adalah variabel bebas (df) = $n-k-1$. $Df=(95-2-1) = 92$ adalah sebesar 3,10. Pada penelitian ini $F_{hitung} (14, 015) > F_{tabel} (3,10)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Pemeliharaan Karyawan (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap (Y) Kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya hasil diatas mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam bentuk Kurva Uji F sebagai berikut,

Gambar IV.1

**Kurva Uji F Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Karya Kehuripan
(LKK). Kce. Penukal**



Sumber : Hasil Pengolahan data Primer 2015

Kurva diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang di arsir menunjukkan daerah penolakan Terhadap H_0 dan daerah yang tidak di arsir daerah penerimaan H_0 , perhitungan di peroleh F_{hitung} sebesar $(14,015) > F_{tabel}(3,10)$, oleh karena itu H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan (Bersama- sama). Dengan demikian hipotesis terbukti.

2. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Untuk menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), dan Pemeliharaan Karyawan (X_2). terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan koefisien regresi. Berikut ditampilkan hasil pengujian regresi.

Tabel IV.15
Hasil Pengujian Regresi
(Uji Statistik t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	.461		2.361	.020
	Motivasi	.078	.179	.055	.437	.663
	Pemeliharaan	.675	.190	.444	.3556	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :Output SPSS versi 16.0

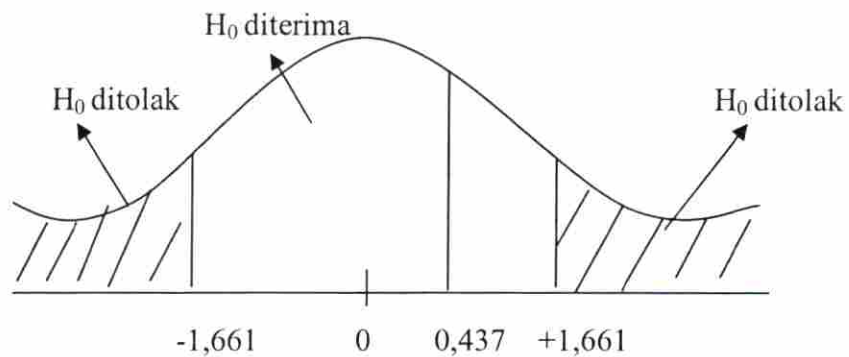
Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 0,05 atau 5% dan df ($n-2$) = (95-2) = 93 adalah sebesar 1,661 dapat dijelaskan bahwa:

a).Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan koefisien, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,437. Hal ini berarti $t_{\text{hitung}} (0,437) < t_{\text{tabel}} (1,661)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Untuk lebih jelasnya hasil diatas mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam bentuk Kurva Uji t sebagai berikut,

Gambar IV.2

**Kurva Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Laras Karya Kehuripan**



Sumber : Hasil Pengolahan data Primer 2015

Kurva diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang di arsir menunjukkan daerah penolakan Terhadap H_0 dan daerah yang tidak di arsir daerah penerimaan H_0 , perhitungan di peroleh t_{hitung} sebesar $(0,437) < t_{tabel} (1,661)$, oleh karena itu H_0 di terima dan H_a di tolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukal.

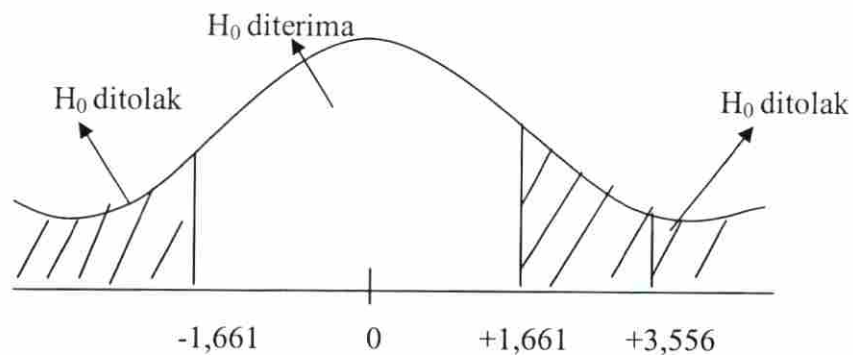
b).Pengaruh Pemeliharaan karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan koefisien, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pemeliharaan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3,556. Hal ini berarti $t_{hitung} (3,556) > t_{tabel} (1,661)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya ada pengaruh yang

signifikan antara pemeliharaan karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Untuk lebih jelasnya hasil diatas mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam bentuk Kurva Uji t sebagai berikut,

Gambar IV.3

Kurva Uji t Pengaruh Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Karya Kehuripan



Sumber : Hasil Pengolahan data Primer 2015

Kurva diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang di arsir menunjukkan daerah penolakan Terhadap H_0 dan daerah yang tidak di arsir daerah penerimaan H_0 , perhitungan di peroleh t_{hitung} sebesar $(3,556) > t_{tabel} (1,661)$, oleh karena itu H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec. Penukal

3. koefisien Determinan

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi kerja, pemeliharaan karyawan dan kinerja karyawan PT. Laras Karyawan Kehuripan (LKK) Kec. Penukal.

Tabel IV. 16
Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.483 ^a	.234	.217	.65285	.234	14.015	2	92	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi, pemeliharaan

Sumber : Output SPSS versi 16.0

Dari data tampilan output SPSS model summary besarnya adjusted R² adalah 0,217. Nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 21,7% dengan kata lain kontribusi efektif motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 21,7% sedangkan selebihnya (100% - 21,7% = 79,3%) di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil uji t pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) kec. Penukal maka dapat disimpulkan bahwa dari segi motivasi kerja tidak memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini

dilihat dari hasil pengujian t test dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $t_{hitung} (0,437) < t_{tabel} (1,661)$ dan dari perhitungan jawaban responden perindikator pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja lebih banyak menjawab netral dari pada setuju, Artinya tidak ada Pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Meskipun berbagai hal telah dilakukan untuk memotivasi karyawan seperti pemberian bonus dan penghargaan serta perbaikan sarana dan prasarana telah dilakukan tidak menjamin peningkatan kinerja karyawan secara signifikan kinerja karyawan masi rendah, berdasarkan hasil uraian analisis di atas masih menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan.

PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec.Penukal, harus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemeliharaan karyawan karena dari jawaban responden untuk variabel pemeliharaan karyawan dari penghitungan jawaban perresponden untuk setiap indikator pernyataan lebih banyak menjawab setuju daripada netral dan tidak setuju dan dari uji regresi memberikan peningkatan untuk pemeliharaan karyawan sebesar 0,675 setiap satu-satuan kinerja karyawan dan juga dari perbandingan tabel t memiliki perbandingan yang cukup jauh yaitu sebesar $t_{hitung} (3,556) > t_{tabel} (1,661)$ maka pemeliharaan karyawan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Perbandingan hasil penelitian dengan hasil penelitian sebelumnya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ronni Sutrisno (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah S2JB Cabang Rayon ampere Palembang, jenis penelitian asosiatif, data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data primer dan data sekunder, tehnik pengumpulan data berupa kuesioner, dan metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari persamaan regresi linier berganda $Y=12,111+4,560(X_1)+2,535(X_2)$ antara Variabel F secara bersama-sama dan ada pengaruh variabel (X_1) motivasi kerja dan (X_2) dan disiplin kerja terhadap (Y) Kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Imam Nawawi(2014) yaitu berjudul pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Nusantara Press Palembang. jenis penelitian asosiatif, data yang digunakan dalam penelitian tersebut berupa data primer dan data sekunder, tehnik pengumpulan data berupa kuesioner, dan metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Adapun hasil analisis menunjukkan dari persamaan regresi linier berganda $Y=6,315+0,502(X_1)+0,282(X_2)$ terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) kompensasi dan (X_2) motivasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Uji F secara bersama-sama dan ada pengaruh Variabel (X_1) kompensasi dan (X_2) motivasi terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan penulis sekarang dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK). Kec. Penukal, Perbedaan variabel independen yang diteliti oleh penulis dengan peneliti sebelumnya yaitu motivasi kerja dan pemeliharaan karyawan sedangkan penelitian Ronni Sutrisno variabel independennya antara lain motivasi dan disiplin kerja dan Imam Nawawi kompensasi dan Motivasi kesamaan dari variabel penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan penulis sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang Kinerja Karyawan. jenis penelitian sama yaitu asosiatif, data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder, tehnik pengumpulan data berupa kuesioner, dan metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Adapun hasil analisis menunjukkan dari persamaan regresi linier berganda $Y=1,089+ 078 (X_1) + 675(X_2)$ terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) Motivasi Kerja dan (X_2) dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Uji F secara bersama-sama sama dengan penelitian sebelumnya. dan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(0,437) < t_{tabel} (1,661)$ t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} artinya Tidak ada pengaruh antara Variabel (X_1) motivasi Kerjaterhadap kinerja karyawan (Y). Dan $t_{hitung} (3,556) > t_{tabel} (1,661)$ lebih besar dari t_{tabel} artinya ada pengaruh yang signifikan antara (X_2) Pemeliharaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian sebelumnya kedua variabel independennya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $F_{hitung} (14,015) > F_{tabel} (3,10)$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal
2. berdasarkan uji t secara parsial menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} yaitu sebesar $F_{hitung} (0,437) < F_{tabel} (1,661)$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Kec.penukal, sedangkan untuk variabel Pemeliharaan Karyawan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $F_{hitung} (3,556) > F_{tabel} (1,661)$ ada pengaruh yang signifikan pada Pemeliharaan karyawan Terhadap kinerja karyawan PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Penukal Utara Kec.penukal.

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian diatas, berikut ini di ajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja pegawai PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal.

1. Agar pihak pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan Motivasi kepada bawahan, kolega, maupun atasan, sehingga dengan sadar mereka secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai indikator variabel motivasi seperti dorongan untuk meraih prestasi, penghargaan, kompensasi, serta kesempatan untuk mengembangkan diri.
2. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih baik, untuk mencapai tujuan organisasi agar pihak manajemen senantiasa selalu memberikan jaminan keamanan, ketenangan, kebersihan tempat kerja dan memberikan sarana prasarana yang memadai. Apabila pemeliharaan karyawan serta keinginan karayawan terpenuhi tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan untuk perkembangannya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Serta melakukan penelitian pada beberapa perusahaan dengan periode pengamatan yang berbeda pula sehingga dapat menjadi perbandingan penelitian kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Indonesia, kencana
- Husen Umar. 2011. *Metode penelitian untuk Skripsi tesis bisnis. Edisi Kedua*, Jakarta, PT. Rajawali Gofindo Persada.
- Imam Nawawi, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Nusantara Press Palembang*, FEB UMP, Skripsi tidak di publikasikan
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis*, Jakarta, PT Gramedia Utama
- Malayu SP Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Edisi Revisi, PT Bumi Aksara
- M. Iqbal Hasan, 2005. *Pokok-pokok statistik 2*, Edisi kedua, Jakarta, Bumi Akasara
- Roni Sutrisno 2013, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Palembang*, FEB UMP, Skripsi tidak di publikasikan.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Keempat Belas, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat Belas, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit Bumi Aksara.
- Vetzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorik Praktik*, Jakarta, Rajawali Gofindo Persada.

SS: Sangat Setuju

N: Netral

STS: Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS: Tidak Setuju

Berikan tanda silang (X)

A. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	PT. Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal. Selalu berusaha untuk mewujudkan keinginan dan harapan karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.					
2	Saya selalu diberikan penghargaan oleh PT.Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal jika saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
3	PT. Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal selalu memberikan kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan agar dapat bekerja lebih baik.					
4	PT. Laras karya kehuripan (LKK). Kec. Penukal memiliki tempat kerja yang nyaman, fasilitas kerja dan alat bantu pendukung lainnya yang baik untuk membantu dan mempermudah dalam melaksanakan kinerja perusahaan					
5	PT. Laras Karya kehuripan (LKK). Kec. Penukal selalu menjamin karir dan jabatan untuk masa depan karyawan bagi karyawannya yang bekerja lebih baik.					

B. Pemeliharaan Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec.penukal selalu menjaga komunikasi dan hubungan baik antar karyawan agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.					
2	Insentif selalu diberikan kepada para karyawan PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec.penukal yang bekerja bagus untuk memotivasi karyawan dalam bekerja					
3	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec. Penukal selalu berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya					
4	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec. Penukal memberikan rasa aman kepada karyawannya pada saat bekerja					
5	PT Laras Karya Kahuripan (LKK) Kec. Penukal selalu menjaga hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terlibat dalam proses produksi.					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan stantar perusahaan pada PT. Laras karya kehuripan (LKK) kec. Penukal					
2	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya dalam memberikan yang terbaik untuk Perusahaan PT. Laras karya kehuripan (LKK) Kec. Penukal					
3	saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik dan tepat waktu.					
5	PT. Laras karya kehuripan (LKK) kec. Penukal memiliki jadwal kerja da tugas kerja yang tetap bagi parakaryawan dalam bekerja					

REKAP HASIL JAWABAN RESPONDEN

RESP	MOTIVASI KERJA (X1)					TOTAL	PEMELIHARAAN KARYAWAN (X2)					TOTAL	KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		
	1	3	4	5	4		5	4,20	4	3	3		3	4	3	3,40	5		5
2	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	4	3	3,60
3	3	4	4	4	3	3,60	2	4	3	3	4	4	3,40	3	2	4	4	3	3,20
4	4	4	3	4	5	4,00	3	4	4	4	4	3	3,60	4	4	4	3	4	3,80
5	5	5	4	4	4	4,40	5	4	5	5	5	4	4,60	5	4	5	2	4	4,00
6	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	4	4	3,80	4	4	4	2	4	3,60
7	4	4	3	4	4	3,80	3	4	4	4	4	3	3,60	4	3	4	3	4	3,60
8	4	3	5	4	5	4,20	5	5	4	4	3	5	4,40	5	5	5	5	5	5,00
9	4	3	4	3	4	3,60	4	3	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
10	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3	3,20	4	3	3	3	4	3,40
11	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	3	3	3	2,80	3	3	3	3	2	2,80
12	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
13	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	5	4,80	3	3	3	3	3	3,00
14	4	3	4	3	4	3,60	4	3	4	3	3	4	3,60	4	3	4	4	5	4,00
15	2	3	4	3	3	3,00	4	3	2	3	3	4	3,20	3	4	2	4	3	3,20
16	3	5	5	4	5	4,40	3	3	3	3	5	5	3,80	3	4	4	4	4	3,80
17	4	4	3	5	4	4,00	3	4	4	4	4	3	3,60	5	4	4	4	3	4,00
18	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	2	3,60
19	3	4	3	3	3	3,20	4	4	3	3	4	3	3,60	3	4	4	5	4	4,00
20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80

21	3	4	3	3	4	3,40	4	4	3	4	3	3,60	4	3	4	4	3,80
22	3	4	5	3	5	4,00	5	5	3	4	5	4,40	5	5	5	5	5,00
23	3	3	3	3	3	3,00	4	5	3	3	3	3,60	3	2	3	3	2,80
24	4	3	4	4	3	3,60	3	4	4	3	4	3,60	5	5	4	3	4,40
25	2	3	4	3	3	3,00	2	3	2	3	4	2,80	3	3	3	2	2,80
26	3	3	3	3	3	3,00	5	4	3	3	3	3,60	5	4	5	4	4,60
27	4	4	4	3	3	3,60	3	2	4	4	4	3,40	3	4	4	4	3,80
28	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3,20	3	3	3	3	3,00
29	3	3	2	3	3	2,80	4	4	3	3	2	3,20	3	2	3	3	2,80
30	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3,20	3	3	2	3	2,80
31	3	4	3	3	3	3,20	3	2	3	4	3	3,00	3	3	3	3	3,00
32	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2,80
33	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
34	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	4	3,60
35	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	5	5,00
36	3	4	5	3	3	3,60	4	3	3	4	5	3,80	5	4	5	4	4,60
37	3	4	3	3	3	3,20	3	3	3	4	3	3,20	4	3	3	3	3,20
38	3	3	4	4	4	3,60	3	4	3	3	4	3,40	4	3	3	4	3,40
39	3	3	4	3	3	3,20	3	3	3	3	4	3,20	5	3	3	5	4,20
40	3	3	3	3	4	3,20	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	4	3,60
41	3	3	4	3	4	3,40	3	3	3	3	4	3,20	5	4	4	5	4,40
42	4	5	3	4	5	4,20	4	3	4	5	3	3,80	5	4	3	3	3,60
43	3	4	3	4	5	3,80	4	3	3	4	3	3,40	4	3	4	4	3,60
44	4	4	3	3	5	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	3	5	3	4,00
45	2	4	4	3	5	3,60	3	3	2	4	4	3,20	4	4	4	5	4,20
46	3	4	5	3	4	3,80	4	5	3	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00
47	2	4	4	3	5	3,60	4	3	2	4	4	3,40	4	3	4	4	3,80

48	3	3	4	4	4	3,60	4	4	3	3	4	3,60	4	5	4	5	5	4,60
49	4	3	3	4	3	3,40	3	3	4	3	3	3,20	4	3	3	3	4	3,40
50	2	5	5	4	3	3,80	3	3	2	5	5	3,60	3	4	5	5	2	3,80
51	3	4	4	4	3	3,60	4	4	3	4	4	3,80	4	3	4	5	5	4,20
52	3	2	3	3	3	2,80	3	4	3	2	3	3,00	3	3	4	4	4	3,60
53	3	4	4	4	4	3,80	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00
54	4	4	3	3	4	3,60	4	3	4	4	3	3,60	5	4	4	5	4	4,40
55	3	4	3	3	4	3,40	5	3	3	4	3	3,60	5	4	4	5	4	4,40
56	3	4	4	3	4	3,60	4	4	3	4	4	3,80	5	5	4	4	5	4,60
57	3	2	4	3	3	3,00	4	4	3	2	4	3,40	5	5	4	4	5	4,60
58	3	2	4	3	3	3,00	4	4	3	2	4	3,40	4	4	4	4	4	4,00
59	3	2	3	3	3	2,80	4	4	3	2	3	3,20	4	4	4	4	4	4,00
60	4	5	5	5	4	4,60	5	4	4	5	5	4,60	5	5	5	4	5	4,80
61	3	4	4	4	4	3,80	3	3	3	4	4	3,40	4	4	4	4	4	4,00
62	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	3	3	2,80	4	4	3	3	4	3,60
63	2	3	3	3	3	2,80	2	3	2	3	3	2,60	3	2	3	3	3	2,80
64	3	4	3	3	5	3,60	3	3	3	4	3	3,20	5	4	3	5	4	4,20
65	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	4,20
66	3	3	3	4	4	3,40	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	5	4,20
67	3	3	4	3	4	3,40	4	3	3	3	4	3,40	4	4	4	3	4	3,80
68	2	3	4	3	5	3,40	4	3	2	3	4	3,20	4	5	4	5	3	4,20
69	5	4	3	4	5	4,20	5	5	5	4	3	4,40	4	5	5	4	5	4,60
70	3	2	3	3	3	2,80	4	3	3	2	3	3,00	3	3	3	2	3	2,80
71	3	3	4	3	5	3,60	5	5	3	3	4	4,00	5	4	4	4	4	4,40
72	2	3	4	4	4	3,40	4	4	2	3	4	3,40	4	4	4	5	4	4,20
73	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60
74	4	3	4	3	3	3,40	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	4	4,20

75	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2,80	3	3	3	3	3	3	2,80	3	3	2	3	2	3	2	2,60
76	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2,80	3	2	2	3	3	3	2,60	3	3	3	4	4	5	5	4,00
77	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3,40	4	3	3	4	4	4	3,60	4	5	4	4	4	4	3	4,00
78	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3,20	4	2	3	4	3	3,20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
79	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3,40	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4	3	4	4	3,80
80	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3,20	4	3	3	4	3	3,40	3	3	3	3	3	3	3	4	3,20
81	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3,80	4	3	2	4	5	3,60	4	3	4	4	4	3	4	4	3,60
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2,80	3	3	3	3	2	2,80	3	2	4	4	4	3	3	3	3,00
83	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3,20	3	4	3	3	4	3,40	3	3	3	4	4	4	3	3	3,40
84	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3,80	4	5	4	5	3	4,20	4	4	4	5	4	4	5	4	4,40
85	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,40	4	4	3	3	3	3,40	4	3	3	3	3	3	4	4	3,40
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	4	4	4	3,60
87	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3,20	4	5	3	3	3	3,60	4	4	4	4	4	4	5	4	4,20
88	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3,00	3	4	3	3	3	3,20	3	4	4	4	4	4	3	3	3,60
89	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4,00	4	4	4	4	3	4,00	3	3	3	4	4	3	4	4	3,40
90	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3,60	2	3	4	3	4	3,20	3	2	3	4	3	4	3	3	3,00
91	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3,40	4	3	3	3	4	3,40	4	4	4	4	4	4	3	3	3,80
92	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3,60	4	4	3	4	4	3,80	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
93	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3,80	4	3	4	4	3	3,60	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
94	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3,80	4	3	3	4	4	3,40	3	4	3	4	3	3	3	3	3,20
95	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3,60	5	4	3	4	3	3,80	5	4	4	3	4	4	2	2	3,60

Hasil Penghitungan Pengujian Validitas untuk pernyataan correlaion

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	50.79	37.189	.421	.852
pertanyaan 2	50.49	36.423	.486	.849
pertanyaan 3	50.44	36.079	.531	.846
pertanyaan 4	50.62	37.897	.441	.851
pertanyaan 5	50.28	36.355	.489	.848
pertanyaan 6	50.36	35.913	.513	.847
pertanyaan 7	50.51	36.678	.433	.851
pertanyaan 8	50.79	37.189	.421	.852
pertanyaan 9	50.49	36.423	.486	.849
pertanyaan 10	50.46	36.400	.503	.848
pertanyaan 11	50.13	35.239	.607	.842
pertanyaan 12	50.27	35.009	.601	.842
pertanyaan 13	50.20	34.736	.647	.840
pertanyaan 14	50.24	36.398	.405	.854
pertanyaan 15	50.21	36.083	.429	.852

Sumber : Output SPSS

Uji Reabilitas

Hasil Cronbach-Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	15

Sumber : output SPSS16

Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	.461		2.361	.020
	Motivasi	.078	.179	.055	.437	.663
	Pemeliharaan	.675	.190	.444	.3556	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS

Output SPSS Tentang Koefisien Determinan (AdjustedR²)

Koefisien Determinan (AdjustedR²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.483 ^a	.234	.217	.65285	.234	14.015	2	92	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi, pemeliharaan

Sumber : Output SPSS

Output SPSS Tentang Uji Sgnifikasi Parsial

Hasil Pengujian Regresi (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	.461		2.361	.020
	Motivasi	.078	.179	.055	.437	.663
	pemeliharaan	.675	.190	.444	.3556	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS

$$Y = 1.089 + 078 (X_1) + 675 (X_2) + e$$

Output SPSS Tentang Uji Sgnifikasi Simultan

(Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.946	2	5.973	14.015	.000 ^a
	Residual	39.212	92	.426		
	Total	51.158	94			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pemeliharaan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

site: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 12 Januari 2016\
 Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
 Nama : Yoyon Sutra
 Nim : 21-2011-055
 Program Studi : Manajemen
 Bidang Studi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK), Penukal Utara Kec. Penukal.**

**TELAH DI PERBAIKI DAN DI SETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
 SKRIPSI KEMUDIAN DIPERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Edy Liswani SE.,M.Si	Pembimbing	25-1-2016	
2	Abid Djazuli SE.,MM	Ketua Penguji	25-1-2016	
3	Edy Liswani SE.,M.Si	Penguji I	25-1-2016	
4	Zaleha Trihandayani SE.,M.Si	Penguji II	20-1-2016	

Palembang, Januari 2016
 Mengetahui,
 u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurahmi, SE.,M.Si
 NIDN: 0216057001

PT. LARAS KARYA KEHURIPAN

Alamat : Desa Tanding Jaya kec. Penukal Utara
Kabupaten PALI Sumatera Selatan

No: /PLB2-PNK/Opr/VR/VI/2015

21 Juni 2015

Kepada Yth,

Kepala Tata Usaha Universitas Muhammadiyah Palembang

Di

Palembang

Perihal : *Izin Penelitian*

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat dari Kepala Tata Usaha Universitas Muhammadiyah Palembang tanggal 30 Mei 2015 Perihal Mohon Izin Penelitian Kepada mahasiswa sebagai berikut:

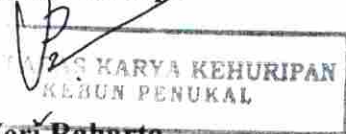
Nama : Yoyon Sutra

Nim : 21 2011 055

Pada prinsipnya kami Managemen PT. Laras Karya Kehuripan dapat memberikan izin penelitian tersebut, akan tetapi sesuai dengan aturan perusahaan kami tidak dapat memberikan data yang sifatnya rahasia. ✓

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**Hormat Kami,
Makin Group**



**Veri Raharto
Pjs. Estate Manager**



A Subsidiary of makin group

Makin

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Setiifektif



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : YOYON SUTRA
NIM : 212011055
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 22/10/2019
Dekan



Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13111 Palembang 30243

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaumm@yahoo.co.cc.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Yoyon Sutra
 Place/Date of Birth : Kertayu, April 02nd 1992
 Test Times Taken : +1
 Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
 Structure Grammar : 38
 Reading Comprehension : 43
 OVERALL SCORE : 413

Palembang, July 26th, 2015

Head of Language Institute

Rimi Susanti, S.Pd.,M.A

No. 279/TEA FE/LEBA/IMPANII/2015

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 Certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

STATUS TERAKREDITASI

PIGAM

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Yoyon Sutra
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 055
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Kertayu, 02-04-1992
Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Petaling
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : LULUS



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.





بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Yoyon Sutra

PEMBIMBING

NIM : 21 2011 055

KETUA : Edy Liswani, S.E., M.Si

PROGRAM STUDI : Manajemen

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laras Karya Kehuripan (LKK) Penukal Utara Kec. Penukal

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	9/9/15	A.1	[Signature]		frame
2	5/9/15	berisi	[Signature]		ke II
3					
4	7/9/15	berisi	[Signature]		berisi frame
5					
6	8/12/15	berisi	[Signature]		frame
7	12/10	berisi	[Signature]		frame
8	18/10/15	berisi	[Signature]		frame +
9	2-11/15	berisi	[Signature]		berisi frame
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 1 1

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Program Studi



Hj. Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si