

**. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT AGIS ELECTRONIC**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen Strata 1

**Nama : HERI SETIAWAN
NIM : 43105010 - 012**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT AGIS ELECTRONIC.**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : **HERI SETIAWAN**
NIM : **43105010 - 012**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HERI SETIAWAN

NIM : 43105010012

Program Studi : Manajemen – Strata 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 27 Agustus 2009

(Heri Setiawan)
43105010012

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HERI SETIAWAN
NIM : 43105010012
Program/Jurusan : Manajemen – Strata 1
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT AGIS
ELECTRONIC



Disahkan oleh:

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(R.M Rasyid, SE, MM)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen - S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT AGIS ELECTRONIC

Dipersiapkan dan Disusun oleh:

Heri Setiawan

43105010012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Agustus 2009

Susunan Dewan penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

MERCU BUANA

R.M Rasyid, SE, MM

Anggota dewan Penguji

Yuhasril, SE, ME

Anggota dewan Penguji

Lianah, SE, M.Com

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, hanya dengan karunianya tugas akhir ini dapat diselesaikan dan dalam penyusunan skripsi penulis mengetengahkan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGIS ELECTRONIC”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu tugas akhir sebagai syarat guna menempuh ujian akhir Gelar Sarjana Ekonomi jenjang pendidikan Strata 1 pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Mercu Buana.

Dengan menyadari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, sehingga dalam menganalisa masalah ini belum bias dibilang sempurna, walaupun penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima segala bentuk saran dan kritik yang berguna serta membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Sehubungan dengan itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada semua pihak yang telah membantu penulis didalam menyelesaikan Skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Universitas Mercu Buana.
4. Bapak R.M Rasyid, SE, ME selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiranya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan laporan ini.
5. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang telah membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh karyawan PT Agis Electronic atas segala waktu, tenaga dan pemikirannya dalam membantu penulisan skripsi ini.
7. Orang tua, adik-adikku dan Saudara-saudara atas doa restu, kasih sayang dan nasehat, serta dukungan moril yang tidak henti-hentinya kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan, Hardi, SE., Anto, Angga, Singgih, Dani, Ilay the gay (Bio fitness), Iin, Criswantoro, Febi, Ryan, yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Dan pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya

dan semoga Allah SWT akan membalas kebaikan yang telah diberikan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca yang membutuhkan.

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

Heri Setiawan



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2.1 Fungsi Manajerial.....	8
ix	8

Manajerial.....	9
2.2.2 Fungsi Operasional.....	11
2.3 Motivasi.....	11
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.3.2 Tujuan Motivasi.....	13
2.3.3 Teori Motivasi.....	16
2.3.4 Jenis-jenis Motivasi.....	17
2.3.5 Metode Motivasi.....	17
2.3.6 Asas-asas Motivasi.....	18
2.3.7 Model-model Motivasi.....	19
2.4 Kinerja	19
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.5 Hubungan Motivasi dan Kineja.....	25
2.6 Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan kinerja.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1 Obyek penelitian	27
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	27
3.1.2 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	40
3.4 Desain Penelitian.....	40
3.5 Hipotesis.....	41
3.6 Populasi.....	41

3.7 Variabel dan Skala Pengukuran.....	43
3.7.1 Definisi Oprasional Variabel.....	44
3.8 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.9 Metode Analisis Data.....	49
BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN	49
4.1 Analisis Karakteristik Karyawan	
4.2 Analisis Pernyataan Karyawan Terhadap Pelaksanaan Pemberiaan Motivasi Kerja.....	52 61
4.3 Analisis Pernyataan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan...	
4.4 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keryawan.....	71 75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.1.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.1.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.1.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendapatan Perbulan.....	51
Tabel 4.2.1 Pernyataan Karyawan Mengenai Alasan Bekerja Karena Tuntutan Kebutuhan Ekonomi, Kewajiban dan Tanggung Jawab.....	52
Tabel 4.2.2 Pernyataan Karyawan Mengenai Pimpinan dalam Menciptakan Hubungan Kerja dan Suasana yang Menyenangkan.....	53
Tabel 4.2.3 Pernyataan Karyawan Mengenai Kesempatan Untuk Berkembang Maju dan Berkarir.....	54
Tabel 4.2.4 Pernyataan Karyawan Mengenai Pimpinan dalam Memberikan Penjelasan Tentang Tugas dan Pekerjaan.....	55
Tabel 4.2.5 Pernyataan Karyawan Mengenai Hubungan Sikap dan Prilaku Pimpinan Kepada karyawan.....	56
Tabel 4.2.6 Pernyataan Karyawan Mengenai Pimpinan dalam Memberikan Jaminan dan Ketenangan dalam Bekerja.....	57
Tabel 4.2.7 Pernyataan Karyawan Mengenai Pimpinan dalam Memberikan Perhatian dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja.....	58
Tabel 4.2.8 Pernyataan Karyawan Mengenai Kepuasan Gaji yang Diterima...	59

Tabel 4.2.9	Pernyataan Karyawan Mengenai Kepuasan Bonus yang Diberikan Perusahaan.....	60
Tabel 4.2.10	Pernyataan Karyawan Mengenai Perhatian Perusahaan dalam Memberikan Jaminan Kesehatan dan Hari Tua.....	60
Tabel 4.3.1	Pernyataan Karyawan Mengenai Sebelum Bekerja Mengikuti Pelatihan Kerja Serta Kursus-kursus.....	61
Tabel 4.3.2	Pernyataan Karyawan Mengenai Pemahaman Lingkungan Pekerjaan, Posisi Kerja dan Job Description.....	62
Tabel 4.3.3	Pernyataan Karyawan Mengenai Pemahaman Tanggung Jawab dan Wewenang yang Diemban.....	63
Tabel 4.3.4	Pernyataan Karyawan Mengenai Pimpinan yang Selalu Mengawasi Hasil Kerja Karyawan.....	64
Tabel 4.3.5	Pernyataan Karyawan Mengenai Kecepatan Bekerja Merupakan Hal Paling Penting.....	65
Tabel 4.3.6	Pernyataan Karyawan Mengenai Pengembangan Kemampuan Dan Aktualisasi Diri.....	66
Tabel 4.3.7	Pernyataan Karyawan Mengenai Sebelum Bekerja Terlebih Dulu Mengikuti Intruksi Kerja.....	67
Tabel 4.3.8	Pernyataan Karyawan Mengenai Selalu Berhati-hati dalam Melakukan Bekerja.....	68

Tabel 4.3.9	Pernyataan Karyawan Mengenai dalam Bersikap Profesional Terhadap Instansi dan Lembaga Lain.....	69
Tabel 4.3.10	Pernyataan Karyawan Mengenai Pribadi yang Tangguh.....	70
Tabel 4.4.1	Variabel Entered/removed	71
Tabel 4.4.2	Model Summary	71
Tabel 4.4.3	Coefficients	72



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.9 Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0 \alpha = 5\%$	48
Gambar 4.4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0 \alpha = 5\%$	74



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	78
Lampiran 2 Data Kuesioner Motivasi Kerja	83
Lampiran 3 Data Kuesioner Kinerja Karyawan	84
Lampiran 4 Tabel Frekuensi Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan.....	85
Lampiran 5 Analisis Regresi.....	92



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service diperoleh populasi sebanyak 30 Karyawan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian dilakukan dengan Uji t. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari t_{hitung} sebesar 3,706 dan t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga t_{hitung} **lebih besar dari pada** t_{tabel} , yang berarti Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin global dan ketat perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan baik dalam kondisi mantap dan stabil, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan membutuhkan beberapa sumber daya dalam menjalankan dan mengelola usahanya, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan faktor yang terpenting sekaligus unik dan berpengaruh dalam suatu organisasi, karena sumber daya Manusia dapat menentukan keberhasilan dalam tercapainya tujuan organisasi. Hal ini yang membuat SDM disuatu organisasi atau perusahaan unik karena manusia itu sendiri makhluk yang memiliki akal budi, punya kemampuan untuk berkembang, dan memiliki keinginan-keinginan. Berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya serta tidak memiliki keinginan-keinginan. Oleh karena tidak sama dengan alat produksi lain maka pengelolaan manusia pun bersifat unik. Pengertian unik disini adalah, walaupun fungsi yang dilaksanakan sama, namun dalam praktik, penerapannya tidak pernah sama persis, karena disesuaikan dengan karakter manusia yang ada serta kondisi perusahaan.

Banyak pelaku bisnis tidak saja pada masa lalu tetapi juga pada masa sekarang yang berpandangan bahwa sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan dan industri, tergantung pada investasi dan asset yang dimilikinya. Para pelaku bisnis tersebut berpendapat bahwa investasi (modal) merupakan faktor penentu, karena dapat dipergunakan untuk pengadaan prasarana dan serta teknologi yang relevan dalam menjalankan bisnis yang menjadi pilihannya. Disamping itu dapat dipergunakan juga untuk mengupah tenaga kerja yang dapat membantunya. Pendapat itu memang tidak seluruhnya keliru, meskipun segera timbul masalah tentang bagaimana mendapatkan tenaga kerja sesuai Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan prima dan relevan dengan bisnis yang akan dilaksanakan. Pada giliran berikut masalah tentang bagaimana mempertahankan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia yang terbaik dan mampu bekerja secara efektif dan efisien yang telah dimiliki, agar tetap bekerja tanpa menginginkannya dan berusaha untuk pindah ke perusahaan lain. Masih akan dihadapi masalah mengenai pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yang telah dimiliki itu, agar sesuai dengan perubahan dan pengembangan lingkungan bisnis di masa depan, yang selalu memiliki kemampuan memberikan kontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bisnis organisasi atau perusahaan yang mempekerjakannya.

Organisasi atau perusahaan harus meningkatkan konsep mencari dan memberdayakan SDM yang berkeahlian. Dengan kata lain pelaku bisnis perlu memiliki keahlian terkini (mutahir) dalam menguasai dan menggunakan metode kerja dan teknologi produksi mutahir dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas

produk. Disamping itu harus berusaha pula mempertahankan SDM yang berkualitas dan kompetitif melalui pengembangan kariernya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal.

Untuk menggerakkan atau mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya perusahaan perlu mencari cara atau metode untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi tersebut sangat berguna bagi karyawan karena akan memberikan suatu gairah dalam membangkitkan semangat kerja atau kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, benar, lebih baik dan lebih giat lagi. Motivasi adalah sebuah sumber inspirasi dan landasan dasar menjadi pedoman seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapainya suatu tujuan.

Kinerja merupakan hal pokok dalam usaha untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja adalah hasil pelaksanaan pekerja karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agis Electronic"**.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana diuraikan pada latar belakang, maka yang menjadi perumusan masalah yakni **Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agis Electronic ?**

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas, maka diberi batasan-batasan tertentu yang sesuai dengan permasalahan. Batasan-batasan tersebut adalah dengan membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi *service*.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian, yaitu **Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agis Electronic.**

Kegunaan penelitian ini adalah apa yang menjadi manfaat dengan adanya penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan referensi di perusahaan bahwa motivasi dapat merubah kinerja kerja karyawan dan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal serta sumber daya manusia yang berkualitas serta output yang

diharapkan perusahaan, dan juga digunakan dalam rangka menyusun kebijakan dalam memberikan motivasi.

2. Bagi penulis

Memberikan pengalaman yang sangat berarti dan bermanfaat, serta menambah ilmu pengetahuan serta untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah pemberian motivasi dan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam menelaah permasalahan yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah bagaimanapun tingginya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang diperlukan dalam operasional proses pengolahan namun faktor manusia tetap merupakan unsur penting dalam pengoperasian teknologi tersebut. Tidak satupun dari teknik atau metode manajemen akan efektif tanpa ada unsur manusia yang mengatur dan dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil.

Malayu Hasibuan (2003:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Gary Dessler (2003:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dengan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut Hani Handoko (2003:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja dan juga sebagai sumber yang melaksanakan kerja secara efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara pegawai dalam jumlah tipe yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Fungsi Manajerial

Fungsi Manajerial yang terdiri dari:

a. Perencanaan (Planning)

Yaitu perencanaan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran atau tujuan yang disusun oleh perusahaan. Berarti menentukan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Yaitu menyusun suatu organisasi dengan merancang suatu struktur organisasi antara pekerja, personalia dan faktor-faktor fisik yang ada dalam perusahaan guna membantu tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yaitu dengan merancang stuktur organisasi hubungan antar pekerja, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan (Directing)

Yaitu suatu fungsi manajerial yang bertujuan untuk mengarahkan atau memotivasi sumber daya manusia yang ada, agar dapat bersedia bekerja secara efektif bagi perusahaan. Untuk melaksanakan perencanaan yang telah dibuat oleh suatu organisasi harus diberikan pengarahan agar karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian/Pengawasan (Controlling)

Yaitu suatu fungsi pengamatan atau tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi, atau pada saat-saat tertentu dilakukan penyusunan kembali rencana-rencana penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat dirubah. Pengendalian/Pengawasan adalah fungsi manajemen yang mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali pengawasan berhubungan dengan pengaturan berbagai kegiatan agar sesuai dengan rencana yang dirumuskan dengan dasar analisa berbagai tujuan perusahaan yang fundamental.

2.2.2 Fungsi Operasional

Fungsi Operasional yang terdiri atas:

a. **Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)**

Fungsi ini berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

b. **Pengembangan (Develoment)**

Pengembangan suatu usaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat, ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang dapat dijalankan dengan baik.

c. Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang adil dan layak terhadap para karyawan atau personalia sesuai dengan sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Dengan kompensasi ini diharapkan karyawan dapat memenuhi kehidupannya sehingga dapat memberikan produktifitas tinggi pada perusahaan dalam usahanya memperoleh laba maksimal.

d. Integrasi (Integration)

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi atau kecocokan yang layak atas kepentingan perorangan atau individu, masyarakat dan organisasi. Dengan demikian perlu memahami perasaan dan sikap dari pada karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan merupakan suatu usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik dan mental serta sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keadaan dimana terpeliharanya kemauan para karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan, kesehatan, keadaan jasmani dan keselamatan kerja karyawannya juga harus dipelihara.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses untuk memutuskan hubungan kerja karyawan dan mengembalikan karyawan kepada masyarakat. Beberapa faktor pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- 1) Pensiun: karena karyawan telah lanjut usia dan sudah tidak produktif lagi.
- 2) Pemberhentian: karena tenaga kerja sudah tidak dibutuhkan lagi atau sudah tidak memenuhi syarat lagi.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sumber inspirasi, dorongan dan landasan dasar yang menjadi pedoman dan petunjuk seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapainya suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan maka ditentukanlah suatu kegiatan-kegiatan karyawan atau pegawai kearah yang dikehendaki, dan manajer perlu mengetahui dengan sebaik-baiknya apa yang menggerakkan (Motivates) para karyawan.

Ada beberapa pengertian motivasi dari para ahli, yaitu:

Menurut Robert L.Mathis dan H. Jackson (2006:89) *“Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.”*

Menurut Hadari Nawawi (2005:351) *“Motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.”*

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006:281) *“Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.”*

2.3.2 Tujuan Motivasi

Umumnya masyarakat yang berpendapatan rendah (tingkat ekonomi rendah) berharap bekerja dengan memperoleh upah/gaji yang tinggi, itu merupakan suatu kepuasan tersendiri, atau sesuatu yang dapat dibanggakan, sebab dengan upah yang tinggi maka dapat terpenuhi beberapa kebutuhan. Sedangkan masyarakat yang mempunyai tingkat perekonomian yang maju, masalah upah/gaji tidaklah dominan menjadi sumber keputusan kerja, akan tetapi faktor lain, misalnya kesempatan untuk maju, kesempatan untuk berkreatifitas yang tinggi.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: (Malayu 2003:145)

- a. Untuk meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- b. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Untuk mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Untuk kedisiplinan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Untuk meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Teori Motivasi

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lainnya beraneka ragam. Dari hasil konsep motivasi tersebut, ada baiknya jika kita melihat lebih lanjut tentang teori-teori motivasi:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow dalam teorinya mengemukakan tingkatan atau hierarki kebutuhan, yang beda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisik (fisiologis) adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerjaan.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan untuk terlepas dari bahaya fisik dan kekuatan akan kehilangan pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat kerja yang digunakan.

- 3) Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan pengakuan diri, seperti pemberian penghargaan dan mengakui hasil karya individu.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki. Karyawan pada umumnya mempunyai macam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi setiap saat, sehingga kebutuhan tersebut dapat dibagi menjadi 4 (empat) bagian:
 - a. Memberikan partner kerja pada setiap karyawannya.
 - b. Kebutuhan sosiologi, yaitu kebutuhan akan uang untuk kelanjutan akan hidup mereka.
 - c. Kebutuhan egois, yaitu kebutuhan yang bila diperoleh dari pekerjaan yang berat akan merasa puas sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya.
 - d. Memotivasi dapat diberikan setiap saat oleh para pimpinan perusahaan apabila menginginkan karyawan berprestasi terus dalam pekerjaan, hal ini akan terus berlanjut selama kegiatan dalam perusahaan tetap terlaksana dengan baik, mereka akan tenang dalam bekerja dan akan meningkatkan prestasi secara optimal pula.

Asumsi sering dibuat dengan menggunakan hierarki maslow dimana tenaga kerja modern, dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat secara

fisiologis, aman, dan memiliki. Untuk itu mereka termotivasi oleh kebutuhan penghargaan diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Konsekuensinya kondisi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini dipresentasikan dalam pekerjaan itu sendiri bermakna dan memotivasi.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori maslow.
- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dalam bentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Hanya motivator yang menyebabkan tenaga kerja mengerahkan segala tenaga dan kemudian mendapat

produktifitas yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan motivator ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi terbagi dua jenis yaitu:

a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Dalam motivasi ini manajer merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Dalam motivasi negative manajer harus memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman apabila mereka bekerja di bawah standar atau bekerja kurang baik.



2.3.5 Metode Motivasi

Ada dua macam metode motivasi yaitu:

a. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, setiap pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan merasa betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

2.3.6 Asas-asas Motivasi

Manusia adalah merupakan makhluk sosial karena membutuhkan hidup bermasyarakat, sedangkan sebagai makhluk biologis manusia didorong, dirangsang untuk kebutuhan akan makanan, pakaian, perumahan. Disamping itu juga membutuhkan kedudukan yang lebih baik. Itulah sebabnya manusia dalam setiap tindakannya selalu dipengaruhi dan didorong oleh tuntutan tersebut yang terdiri dari:

- a. Asas mengikutsertakan bawahan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi yang sehat dan lancar yang menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan atas prestasi yang diperoleh, yaitu memberikan penghargaan dan pengarahan secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan yaitu mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan dan kreatifitas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan maupun manajer.

- e. Asas adanya pengakuan yang timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.3.7 Model-model Motivasi

Pertama: Teori Klasik (tradisional) menitik beratkan pada analisis penguraian, sedangkan teori umum penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan.

Kedua: Teori Klasik Tidak Langsung telah menyatakan unidimensi bahwa jika suatu merupakan sebuah tanda maka benda tersebut biasanya memanfaatkan suatu pandangan multidimensi.

Konsep motivasi itu ada tiga, yaitu:

- a. Model tradisional, yaitu peran yang diterapkan sistem insentif kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Model hubungan manusia, yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka bisa berguna dan penting.
- c. Model sumber daya manusia, yaitu karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian pekerjaan yang berarti.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau tidak. Oleh karena itu perlu diupayakan meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidaklah mudah, karena faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja sangat tergantung dari perusahaan dan karyawan itu sendiri. Istilah kinerja berasal dari kata *“Job Performance”*.

Adapun definisi dari kinerja karyawan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Anwar 2004:82)

Menurut Dessier (2003:241) mengemukakan bahwa : *“Performance appransal means avaluating an employee’s current or past performance relative the person performance standars”*. Penilaian kerja artinya kinerja dan seseorang baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan wewenang adalah hak seseorang untuk memerintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang, kewajiban adalah sesuatu yang harus dikerjakan untuk memenuhi tuntutan yang diharuskan.

c. Disiplin

Ketaatan pada peraturan dan hukum yang berlaku pada suatu perusahaan dalam Negara hukum.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide atau gagasan untuk merencanakan sesuatu yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, namun keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur

organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para pelaku atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi.

2.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan suatu alat yang dilakukan oleh manajer untuk menggerakkan karyawan dalam bekerja dengan penuh semangat dan berprestasi. Dengan suatu perusahaan seorang pimpinan dan manajer harus dapat menjelaskan dan meyakinkan karyawan bahwa dalam organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya dapat menjadi sarana yang berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan maupun karyawan. Seorang manajer pun harus bisa menggerakkan dan mendorong (motivator) karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

Pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan ingin selalu mendapatkan perhatian dari atasan dan pimpinannya, karyawan pun ingin selalu berkembang dan lebih maju. Perkembangan perusahaan akan berdampak baik bagi kesejahteraan karyawan. Dengan perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan berkembang dan memotivasinya maka perusahaan tidak akan dapat berbuat banyak untuk kemajuan perusahaan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan akan menyebabkan turunnya semangat dan kinerja karyawan, dan berdampak negative terhadap kemajuan perusahaan pula. Seorang atasan harus tahu bagaimana caranya memotivasi karyawan dengan baik.

Cara meningkatkan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup disini ada jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada karyawannya. Besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan, terutama bagi para karyawan yang mempunyai fungsi penting serta tanggung jawab yang besar. Pemberian gaji harus berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Propinsi (UMP) dan kebijakan perusahaan yang dilihat dari masa kerja dan tingkat pendidikannya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Disamping kebutuhan yang sifatnya materi dalam arti yang cukup manusia perlu juga adanya pemenuhan kebutuhan rohani. Adapun kebutuhan rohani tersebut dapat berupa tersedianya tempat ibadah dan lain-lain.

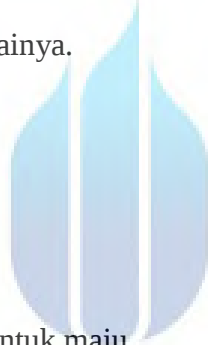
c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Dalam suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan. Berawal dari rasa bosan ini maka akan timbul rasa jenuh terhadap pekerjaan. Guna menanggulangi hal ini sekali-kali perlu menciptakan suasana santai dengan maksud mengembalikan dan membangkitkan semangat dan kinerja karyawan. Selain itu lingkungan yang kurang mengasyikkan juga membuat jenuh,

kita perlu adanya kegiatan-kegiatan diluar jam kerja (acara hiburan dan berlibur bersama).

d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian cukup

Didalam suatu perusahaan masalah harga diri perlu mendapat perhatian khusus. Pihak perusahaan bukan saja memperhatikan harga diri para karyawan akan tetapi jika perlu membangkitkan harga diri para karyawan, seperti tidak memarahi karyawan didepan umum, memberikan pujian atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan sebagainya.



e. Memberikan kesempatan untuk maju

Untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi karyawan yang berprestasi, akan sangat membantu perkembangan karir karyawan khususnya dan dapat perkembangan perusahaan umumnya.

f. Pemberian insentif yang rendah

Insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat dan kinerja karyawan. Kendatipun demikian perusahaan harus berhati-hati jangan sampai dengan insentif dapat merugikan perusahaan. Jadi perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui keadaan karyawan, seperti: bagaimana loyalitas mereka, bagaimana kesenangan mereka, sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan dan capai untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Selain hal-hal tersebut diatas masih banyak yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya:

1) Bonus

Bonus diberikan oleh manajer atau perusahaan berkaitan dengan kesuksesan seorang karyawan, yang bekerja dengan hasil yang baik. Misalnya : sukses dalam tender, meningkatnya penjualan dan lain-lain.

2) Adanya sarana olahraga yang memadai

Sarana olahraga yang disediakan oleh perusahaan dapat menjadi suatu semangat karyawan dalam melaksanakan aktifitas berolahraga yang berdampak positif bagi karyawan yaitu kesehatan jasmani, karena dari jasmani atau tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat.

3) Penghargaan

Penghargaan diberikan bagi karyawan yang teladan, yang selalu rajin dalam bekerja serta memperhatikan absensi, jarang bolos, jarang sakit dan jarang ijin.

2.6 Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengaruh dan hubungan motivasi sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, karena motivasi mempengaruhi hasil kerja, kemampuan, dan kreativitas seorang karyawan. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi dan perusahaan guna menunjang semangat dan kreativitas para karyawan untuk lebih berprestasi dibidangnya.

Disamping itu pimpinan harus terus mengawasi bawahan dalam setiap kesempatan yang ada, agar mereka mau bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Manajer juga harus tanggap dan mengerti terhadap keinginan dari para karyawan guna meningkatkan hasil produksi dan tujuan perusahaan.

- a. Menginginkan gaji yang besar baik untuk fisik, sosial dan lain-lain
- b. Penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta kesempatan untuk maju.

Karyawan pada umumnya mempunyai macam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi setiap saat, sehingga kebutuhan tersebut dapat dibagi menjadi 4 (empat) bagian:

- 1) Memberikan patner kerja pada setiap karyawannya.
- 2) Kebutuhan sosiologi, yaitu kebutuhan akan uang untuk kelanjutan akan hidup mereka.
- 3) Kebutuhan egois, yaitu kebutuhan yang apabila diperoleh dari pekerjaan yang berat akan merasa puas sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya.
- 4) Motivasi dapat diberikan setiap saat oleh para pimpinan perusahaan apabila menginginkan karyawan berprestasi terus dalam pekerjaan, hal ini akan terus berlanjut selama kegiatan dalam perusahaan tetap terlaksana dengan baik, meraka akan tenang dalam bekerja dan akan meningkatkan prestasi secara optimal pula.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

PT Agis Electronic yang digunakan sebagai obyek Penelitian oleh penulis yang beralamat di Menara Kebon Sirih *6th Floor*. Jalan Kebon Sirih Kav. 17-19 Jakarta 10340.

3.1.2 Sejarah Singkat PT Agis Electronic Indonesia

PT Agis Electronic berdiri pada tanggal 1 Juli 2001. PT Agis Electronic merupakan gabungan dari PT ARTHA GRAHA WAHANA, PT MAHAMERU ANTARNUSA, dan PT ARTHA CITRA GALLERY. Alasan penggabungan ini terjadi adalah:

1. Antisipasi terhadap globalisasi dan kompetisi yang semakin kuat.
2. Antisipasi pertumbuhan konsumsi produk elektronika untuk kelangsungan jangka panjang.

Informasi Perusahaan:

1981 Berdiri dengan nama PT Telagamas Pertiwi, dengan bidang usaha produksi sepatu olahraga untuk ekspor.

1995 Perseroan *go public* dan saham tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

1997 Juni, Perusahaan berubah nama menjadi PT Artha Graha Investama Sentral.

1998 November, Perseroan menciptakan logo baru.

1999 Juni, Perseroan berubah nama menjadi PT AGIS Tbk.

Dewan Komisaris PT Agis Tbk. :

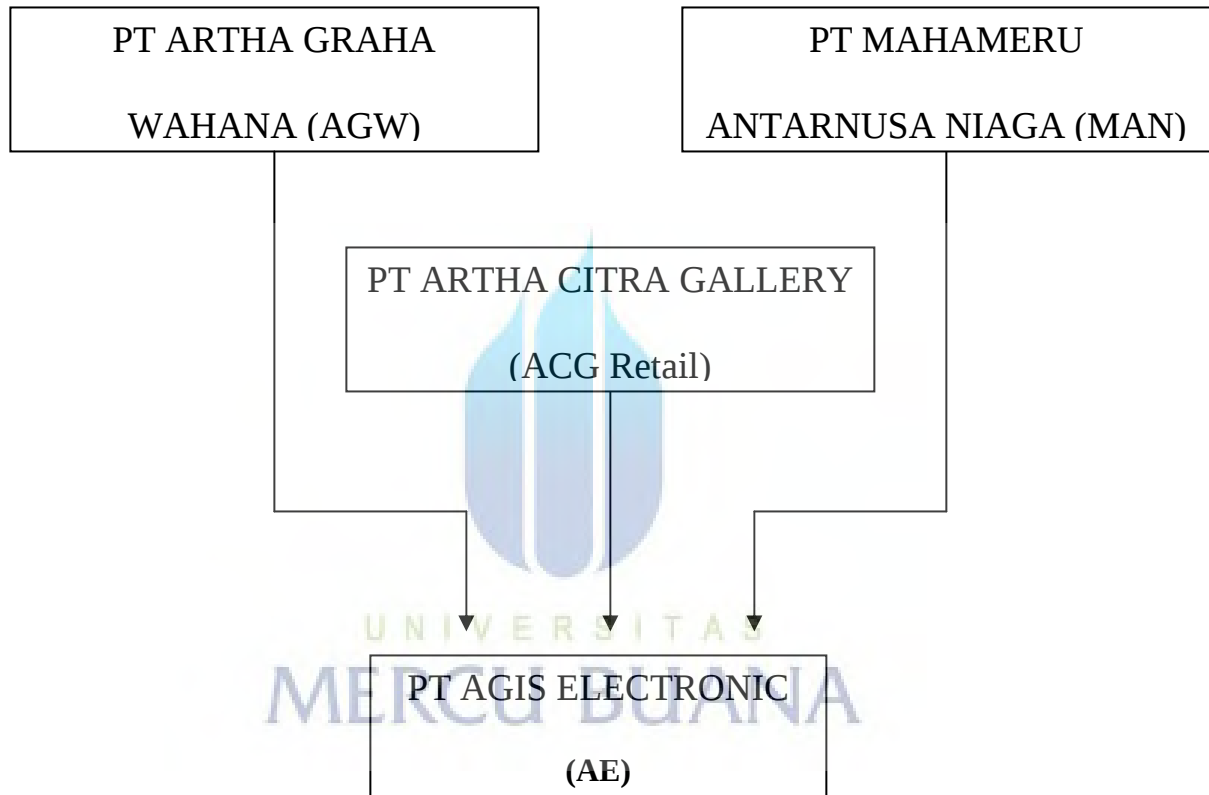
1. Bambang Hary Iswanto Tanoesoedibjo : Komisaris Utama
2. Hary Djaja : Komisaris
3. Stephen Kurniawan Sulistyono : Komisaris
4. Imam Subechi : Komisaris Independen
5. Yohannes Woworunto : Komisaris Independen

Dewan Direksi PT Agis Tbk. :

1. Bambang Rudijanto Tanoesoedibjo : Direktur Utama
2. Bintoro Tjitrowirjo : Wk. Direktur Utama
3. Antonius Tonbeng : Direktur
4. Oerianto Guyandi : Direktur

Gambar 3.1.1

Bagan Penggabungan PT Agis Electronic



Agis Electronic adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang *electronic trading*, mencakup kebutuhan konsumen baik secara *personal* maupun *corporate (general)*.

Produk-produk yang kami sediakan tidak hanya mementingkan fungsinya saja, tetapi lebih ke arah *entertainment* dan *lifestyle* (gaya hidup).

Saat

ini Agis Electronic berupaya mewujudkan apa yang dibutuhkan dan disesuaikan

dengan kondisi dan gaya hidup masyarakat Indonesia pada saat ini, untuk dapat merealisasikan hal-hal tersebut dibutuhkan kerja keras dan upaya agar dapat dipercaya oleh konsumen bahwa Agis adalah perusahaan yang bergerak pada bidang elektronik yang paling efektif dan efisien sehingga konsumen mendapat kemudahan untuk berbelanja elektronik.

3.1.3 Visi, Misi dan Tujuan PT Agis Electronic Jakarta

Dengan salah satu Visinya Agis Electronic menjadikan kepuasan yang menyeluruh untuk pelanggan sebagai acuan utama (*one stop service electronic company*).

Visi:

1. Perusahaan elektronik modern dengan jaringan / *network* yang solid.
2. Kepuasan menyeluruh untuk pelanggan menjadi acuan utama.
3. Perusahaan yang bersifat Inovatif.

Misi:

1. Perusahaan elektronik terkemuka secara menyeluruh yaitu: ***Wholesales, Retail dan Service.***
2. Menjadikan satu-satunya mitra bisnis perusahaan elektronik yang diperukan semua kalangan.
3. Menjadikan perusahaan elektronik yang memberikan segala kemudahan seperti: *service, quality, quantity, inovasion produk*, serta harga yang bersaing.

4. Perusahaan elektronika terintegrasi dari hulu ke hilir, yaitu *manufacturing*, *wholeselling*, dan *retailing*. Memberikan kepuasan total kepada konsumen ditingkat prajual dan purna jual.

Go Excellence:

EXCELLENCE disini bisa diartikan bermacam-macam: Terbaik, bermutu. Bekerja yang bermutu (*effective & efficient* dalam waktu dan biaya, tepat, terarah, teratur, jelas sasaran & tolak ukur). Berusaha keras mencapai nilai "A" dan tidak sekedar puas dengan nilai "B". Berusaha keras menjadi "*Market Leader*" bukan sekedar "*Market Follower*". Selalu berkompetisi dengan diri sendiri "*Are we better off today than yesterday?*" *GO Excellence* merambah luas dalam aspek bisnis sehari-hari dan selalu menjiwai setiap gerak langkah perusahaan dan karyawannya.

Tujuan:

1. Menjadi perusahaan *electronic trading* terkemuka sebagai agen tunggal untuk merek-merek international.
2. Menjadi *profit center* yang sehat dan dapat diandalkan di dalam group Agis Tbk.
3. Menjadi perusahaan elektronika terkemuka dan terintegrasi di Indonesia.
4. Memiliki posisi tawar yang lebih baik terhadap pemasok lokal dan internasional.

5. Memiliki jaringan ritel yang luas dan kuat di seluruh Indonesia melalui kepemilikan sendiri, *joint operation*, dan *franchaising*.
6. Memiliki jaringan distribusi yang luas dan kuat di pasar tradisional dan modern market di seluruh Indonesia.
7. Menjadi perusahaan *trading* terkemuka sebagai agen tunggal merek-merek Internasional.
8. Memanfaatkan internasional *skill*, *knowhow*, dan jaringan internasional melalui usaha-usaha *joint venture*.

3.1.4 Aktivitas Bisnis PT Agis Electronic

Menjadi perusahaan elektronik yang terkemuka adalah misi Agis Electronic, dimana secara menyeluruh aktifitas perusahaan kami adalah *Wholesales*, *Retail*, *Service*. Untuk mewujudkan misi tersebut maka jumlah *outlet*, cabang dan *sevice station* Agis Electronic tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan kekuatan *outlet*, cabang di daerah dan *service station*, maka Agis Electronic dikenal dengan slogan “**Cara Terbaik Belanja Elektronik**”.

Agis

Electronic juga dapat menjangkau anda dimana saja, kapan saja bahkan dirumah sekalipun, karena kami juga mempunyai fungsi *Direct Selling*. Dimana moto *Direct Selling* adalah “*We Catch You All The Time*” dan jika anda adalah *corporate* maka

Agis Electronic adalah satu-satunya mitra bisnis yang diperlukan oleh semua kalangan. Berbagai kemudahan akan anda dapatkan seperti:

1. Service

Hotline service bebas pulsa 0-800-1-005-005.

2. Quality

Mutu produk yang tidak lagi diragukan.

3. Quantity

Pembelian dalam jumlah banyak.

4. Innovation Product

Produk-produk dengan teknologi inovasi yang tiada henti dari berbagai jenis dan merek terkemuka

5. Competitive Price

Dengan harga yang cukup bersaing maka kami adalah mitra bisnis yang dapat diandalkan / potensial.

Agis Electronic juga selalu melakukan aktivitas *Sales* dan *Promotion* yang sangat atraktif, program Berani Diadu (harga boleh dibandingkan), Berani Bayar Mahal (program tukar tambah, dimana harga barang elektronik bekas yang ditukar akan dihargai tinggi). Selain itu program yang selalu ditunggu oleh konsumen Agis Electronic adalah pembelian secara kredit lebih murah dari pada beli tunai (Kredit < Tunai). Atau dengan kata lain di Agis Electronic segala yang tidak mungkin menjadi mungkin.

6. Network

Agis Electronic merupakan perusahaan elektronik modern dengan jaringan yang solid. Dan kami pun memperkuat posisi tawar menawar dalam menghadapi supplier-supplier asing melalui:

1. Jaringan puna jual yang luas diseluruh Indonesia, dengan sebuah kantor pusat yang berkedudukan di Jakarta dan 2 kantor cabang serta kurang lebih 600 dealer yang tersebar di Indonesia.
2. *Outlet-outlet* yang dikelola langsung oleh kantor pusat maupun yang dikelola oleh anak perusahaan dapat ditemui diberbagai tempat.

Hingga

saat ini PT Agis Electronic masih tercatat sebagai perusahaan *consumer electronic* terbesar di Indonesia. Agis juga merupakan satu-satunya perusahaan perdagangan elektronik yang memiliki tiga divisi sekaligus, yakni *Wholesale*, *Retail* dan *Service*. Dengan dukungan tiga divisi tersebut, Agis mampu tampil sebagai perusahaan perdagangan *consumer electronic* terkemuka dan *market leader* di *modern market* di Indonesia.

Divisi

Wholesale saja sudah memiliki jaringan yang amat kuat dan berada di hampir seluruh kota kota di Indonesia. Saat ini sudah memiliki 700 dealer yang menyebar dari Banda Aceh hingga Papua dan akan terus bertambah seiring dengan kian tumbuhnya kota-kota di negeri ini.

Semen

tara itu, divisi *Retail* juga tumbuh sangat pesat. Saat ini divisi *Retail* sudah memiliki 9 *Superstore*, 2 *Electronic Store*, *Team Direct Sales* dan *Agis Home Shopping*. Dalam waktu dekat jumlah *outlet* Agis akan bertambah lagi masing-masing di Sumatra Selatan, Banten, Jawa Tengah dan Kalimantan.

Divisi *Service* memiliki jaringan yang sangat luas. Sampai saat ini tidak ada perusahaan perdagangan *consumer electronic* yang memiliki jaringan *service* seluas yang dimiliki Agis Electronic yang tersebar di hampir seluruh propinsi di Indonesia.

1. Selalu Inovatif

Sebagai perusahaan perdagangan elektronik terbesar, Agis Electronic secara berkesinambungan selalu melakukan perubahan secara inovatif baik secara konsep *outlet*, promosi maupun tampilan *outlet*. Konsep *Agis Home Shopping* misalnya, cukup pilih barangnya, telepon *call center*, terima barangnya. Konsep belanja semudah punya toko dirumah sendiri.

2. Dekat Konsumen

Konsep *Outlet* yang sedang dikembangkan agis untuk lebih dekat dengan konsumen adalah *outlet* yang berada di tengah-tengah komunitas sangat eksklusif, konsep dihadirkan sebagai “*a part of community lifestyle*”. Karena lokasinya yang berada di kawasan pemukiman, Agis memiliki *Electronic store* dirancang sebagai bagian tak terpisahkan dan akan menjadi partner bahkan sahabat warga.

3. Agis Direct Sales

Hadir lebih dekat dengan konsumen berarti Agis dapat menjangkau anda dimana saja, kapan saja bahkan di rumah anda sekalipun karena kami memiliki *Team Direct Sales* yang didukung armada dan tim yang handal. Dan bila anda adalah suatu lembaga, maka *TEAM FLEET USER* kami adalah satu-satunya mitra bisnis yang diperlukan oleh semua kalangan.

3.2 Struktur Organisasi PT Agis Electronic Jakarta

Struktur organisasi adalah wadah atau kerangka kegiatan dari suatu perusahaan yang bekerja menurut fungsinya masing-masing. Agar tidak ada kekacauan dalam melakukan kegiatan maka diperlukan struktur organisasi yang baik.

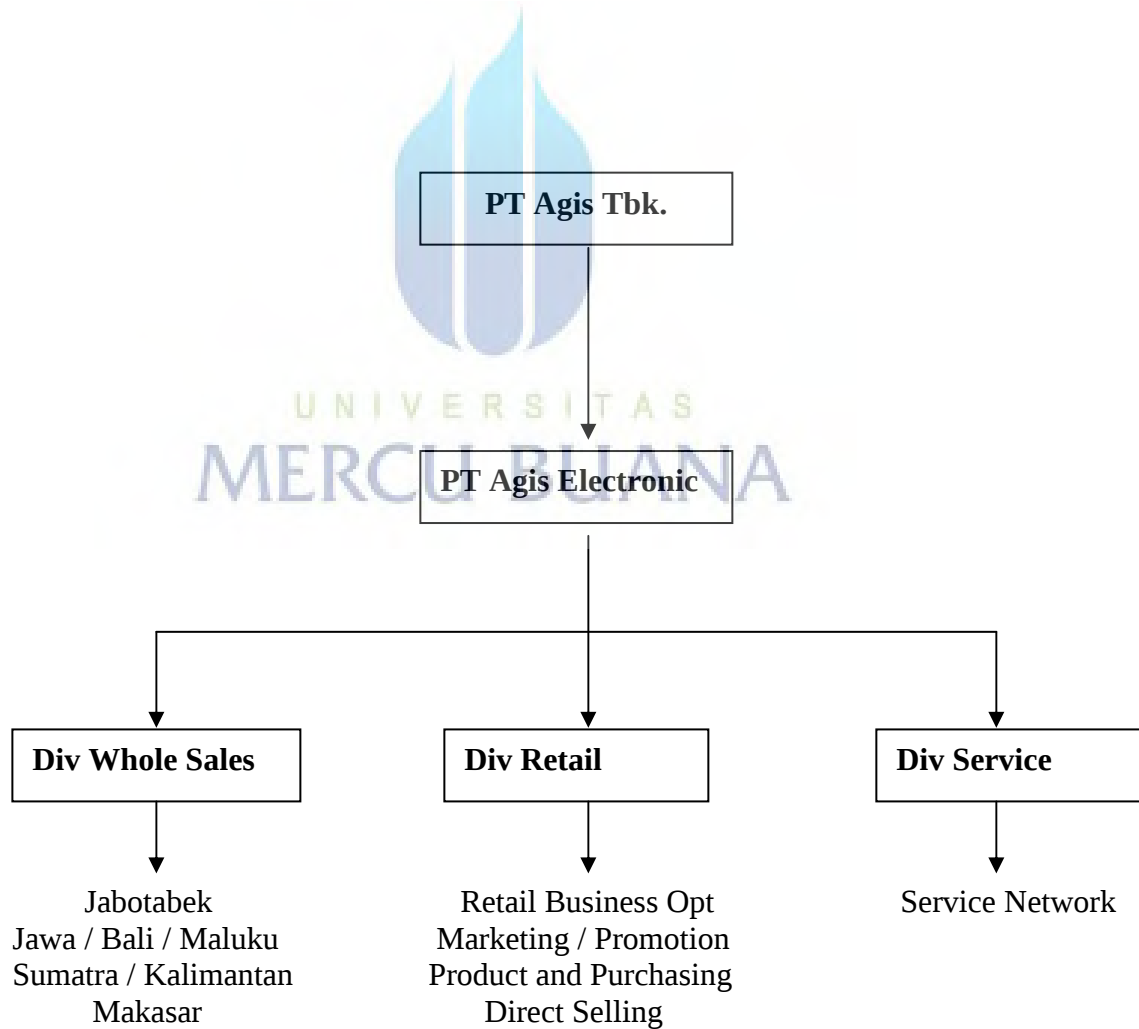
Dalam struktur organisasi menunjukkan suatu tingkat hierarki dan merupakan suatu sumber informasi dimana didalam struktur tersebut dapat diketahui hubungan antara bagian yang satu dengan bagian lainnya. Hubungan antara atasan dengan bawahan yang digambarkan dengan jelas dan tegas dengan memperhatikan struktur organisasi, maka seseorang akan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawabnya secara masing-masing. Struktur organisasi dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, makin lengkap dan besar fasilitasnya, maka semakin kompleks struktur organisasinya.

PT Agis Electronic adalah anak perusahaan dari Holding Company PT Agis Tbk yang secara umum bergerak dibidang Multimedia, Telekomunikasi, Distribusi,

Service dan Trading, sedangkan PT Agis Electronic sendiri sendiri kegiatan seperti elektronik distributor dan retail.

Gambar 3.2

Struktur organisasi PT Agis Tbk



Gambar 3.2.1

Struktur Organisasi Div Wholesales



3.3 Produk-Produk Yang Dijual PT Agis Elektronik

Agis Electronic tidak ingin membatasi diri dengan hanya menjual merek-merek elektronik tertentu saja, hal ini dibuktikan dengan banyaknya merek-merek yang dijual di Agis Elektronik.

Agis Elektronik adalah perusahaan yang menjadi pemegang *licence Area Ditributor* SONY di Indonesia. Selain itu Agis Electronic juga menyediakan produk-produk elektronik *multi brand* seperti:

Produk Jepang:

1. Sony
2. Panasonic
3. National
4. Toshiba
5. Pioneer
6. Sharp
7. JVC
8. Aiwa
9. Casio

Produk Korea:

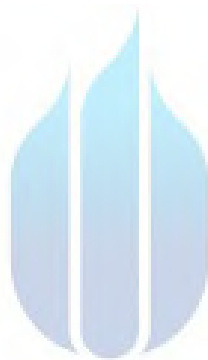
1. Samsung
2. LG

Produk China:

1. Akira
2. Kirara
3. Plasma

Produk Lokal:

1. Crystal
2. Sanken
3. Cosmos

**Produk Eropa:**

1. Philips

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3.4 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel (*independent varibel*) terhadap variabel tertentu (*dependent varibel*). Hal tersebut untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X, dalam hal ini adalah motivasi kerja, terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel

satu dengan variabel lain, dimana analisa yang digunakan adalah perhitungan statistik.

3.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Ada pun hipotesis dalam penelitian ini menduga bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$

3.6 Populasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi untuk diteliti yakni karyawan pada PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi *service* yang berjumlah 30 orang yang akan dijadikan responden.

3.7 Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi ini dapat berupa variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diidentifikasi, yaitu:

1. Variabel bebas (*independen variabel*)

Dalam hal ini variabel bebasnya adalah variabel X, yaitu motivasi kerja.

Indikator yang dijadikan penilaian Motivasi Kerja adalah:

a) Motif (Dorongan)

- Alasan ekonomi
- Alasan hubungan kerja yang menyenangkan
- Kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan
- Peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi

b) Expectancy (Harapan)

- Perlakuan yang adil
- Jaminan dan keamanan kerja
- Penghargaan prestasi kerja

c) Incentive (Imbalan)

- Gaji yang sepadan
- Pemberian bonus
- Jaminan kesehatan dan jaminan hari tua

2. Variabel terikat (*dependen variabel*)

Untuk variabel terikatnya adalah variabel Y, yaitu kinerja karyawan.

Indikator yang dijadikan penilaian kinerja karyawan adalah:

a) Kualitas kerja

- Penugasan pekerjaan
- Memahami lingkungan kerja
- Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban

b) Kuantitas kerja

- Keluaran hasil
- Kecepatan

c) Konsentrasi karyawan

- Selalu mengembangkan kesempatan dan aktualisasi diri
- Mengerti intruksi kerja
- Hati-hati dalam bekerja

d) Sikap karyawan

- Sikap terhadap instansi dan lembaga lain
- Memiliki pribadi yang tangguh

Untuk mengukur indikator-indikator dari variabel-variabel diatas, metode pengukuran yang digunakan yaitu skala ordinal untuk pengurutan data dari tingkat paling rendah ketingkat paling tinggi. Penilaian yang digunakan sebagai berikut:

- Jika menjawab Sangat Setuju, maka nilainya 5
- Jika menjawab Setuju, maka nilainya 4
- Jika menjawab Ragu-ragu, maka nilainya 3
- Jika menjawab Tidak setuju, maka nilainya 2
- Jika menjawab Sangat Tidak Setuju, maka nilainya 1

3.7.1 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga suatu variabel dapat diamati dan diukur dalam penulisan skripsi ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Motivasi kerja (variabel X) adalah menurut Hadari Nawawi (2005:351) Motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.
2. Kinerja karyawan (variabel Y) adalah menurut Anwar (2004:82) kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

- Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian Lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung pada organisasi yang menjadi objek penelitian yaitu PT Agis Electronic Kebon Sirih guna mendapatkan data yang akurat. Dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner dalam melakukan penelitian.

- Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan diisi oleh para responden. Adapun yang menjadi responden adalah karyawan pada PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi *service*, Jakarta. Tujuan menggunakan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan tentang masalah yang akan penulis yakini, "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan".

Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini yakni 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 10 pernyataan tentang kinerja karyawan.

Sifat pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup (*closed question*), artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu. Alternative jawabannya dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya.

Adapun jenis data yang penulis perlukan dalam penelitian ini menurut Rianto Adi (2004:57), yaitu:

1) Data Primer

Data Primer merupakan data mentah yang dikutip dan diolah langsung oleh penulis dari organisasi dimana penulis mengadakan penelitian. Data ini diperoleh dengan menggunakan wawancara kepada atasan yang berwenang maupun dengan memberikan lembar kuesioner kepada responden untuk diisi.

2) Data Skunder

Data Skunder merupakan data pendukung atau data tambahan yang penulis gunakan untuk memberikan informasi guna menguatkan, dan merupakan data jadi

yang disediakan oleh organisasi. Yang termasuk data skunder disini diantaranya adalah data sejarah singkat organisasi, tugas dan fungsi organisasi, struktur organisasi, serta lampiran stuktur organisasi.

3.9 Metode Analisis

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan model analisis kuantitatif yaitu suatu model analisa yang dipakai untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Model analisa kuantitatif yaitu:

- Analisa Regresi yaitu analisa yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan dengan variabel lainnya.

rumus regresi menurut Husaini dan Purnomo (2003)

$$Y = a + b x$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

X : motivasi kerja

b : koefisien regresi

a : konstanta

untuk mencari :

$$a = \frac{\sum Y (\sum x^2) - \sum x \cdot \sum xy}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x^2)}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

- Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y).

- Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti motivasi kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_a : \beta \neq 0$, berarti motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

- Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$

atau 0,05

- Menentukan t hitung

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

$$sb = \frac{se}{\sqrt{\sum(X^2) - (\sum X)/n}}$$

$$se = \sqrt{\frac{\Sigma y^2 - a\Sigma y - b\Sigma xy}{n - 2}}$$

keterangan:

b : perkiraan koefisien regresi

sb : kesalahan standar koefisien regresi

β : koefisien regresi

se : kesalahan regresi

Gambar 3.9 uji t



Keputusan :

- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Karyawan PT Agis Electronic Kebon Sirih

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil analisis karakteristik karyawan PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Penghasilan per bulan yang semuanya itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	21	70
Perempuan	9	30
Total	30	100

Sumber : data diolah dari kuisioner

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa di PT Agis Electronic terdapat lebih banyak karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 21 karyawan (70%) dan 9 karyawan perempuan (30%) dari 30 karyawan yang ada. Berdasarkan pada hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Agis Electronic divisi service lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan.

Tabel 4.1.2 Usia

Umur	49	Persensi	Persentase (%)
Lebih kecil dari 25 tahun	0		0
26 – 35 tahun	10		30
36 – 50 tahun	14		50
Lebih besar dari 50 tahun	6		20
Total	30		100

Sumber : Data Hasil kuesioner

Dari tabel 4.2 dapat dilihat tidak ada karyawan yang berumur lebih kecil dari 25 tahun (0%), 10 karyawan (30%) berumur 26 – 35 tahun, 14 karyawan (50%) berumur 36 – 50 tahun, dan sisanya (20%) berumur lebih besar dari 50 tahun. Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Agis Electronic divisi service berumur antara 26 – 50 tahun.

Tabel 4.1.3 Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMU	5	16,7
Akademi/Diploma (D3)	3	10
Perguruan Tinggi (S1)	17	56,6
Pasca Sarjana (S2)	5	16,7
Total	30	100

Sumber : Data hasil kuesioner

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa 5 karyawan (16,7%) yang berpendidikan SMU, 3 karyawan (10%) yang berpendidikan D3, 17 karyawan (56,6%) yang berpendidikan S1, dan sisanya (16,7%) berpendidikan S2. Perhitungan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Agis Electronic divisi service memiliki pendidikan terakhir Perguruan Tinggi (S1).

Tabel 4.1.4 Penghasilan Per bulan

Penghasilan per bulan	Frekuensi	Persentase (%)
Lebih kecil dari Rp 2.000.000	12	40
Rp 2.000.000 – Rp 2.999.999	12	40
Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000	6	20
Lebih besar dari Rp 4.000.000	0	0
Total	30	100

Sumber : Data hasil kuesioner

Tabel 4.4 diatas menunjukkan 12 karyawan (40%) yang memiliki penghasilan per bulan lebih kecil dari Rp 2.000.000, 12 karyawan (40%) yang memiliki penghasilan per bulan Rp 2.000.000 – Rp 2.999.999, 6 karyawan (20%) yang memiliki penghasilan per bulan Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000 dan tidak ada karyawan PT Agis Electronic divisi service yang memiliki penghasilan per bulan lebih besar dari Rp 4.000.000.

4.2 Analisis Pernyataan Karyawan Terhadap Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pemberian motivasi, maka penulis menganalisis hasil data kuesioner yang telah diisi oleh para karyawan. Data ini diperoleh dari karyawan PT Agis Electronic divisi service sejumlah 30 orang. Hasil dari kuesioner tersebut lalu diolah oleh penulis dan hasil analisa tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

a. Motif (Dorongan)

1) Alasan Ekonomi

Tabel 4.2.1

Pernyataan Karyawan terhadap Alasan Bekerja karena Tuntutan Kebutuhan Ekonomi, Kewajiban dan Tanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
Tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
Ragu-ragu	8	26.7	26.7	46.7
Setuju	12	40.0	40.0	86.7
Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.1 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 karyawan (6,7%), tidak setuju ada 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu ada 8

karyawan (26,7%) sedangkan sangat setuju ada 4 karyawan (13,3%) dan yang menyatakan setuju ada 12 karyawan (40,0%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju yang menjadi motif atau dorongan dalam melakukan pekerjaan adalah alasan ekonomi.

2) Kemampuan pimpinan

Tabel 4.2.2

Pernyataan Karyawan terhadap Pimpinan dalam Menciptakan Hubungan Kerja dan Suasana Menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	5	16.7	16.7	20.0
Ragu-ragu	5	16.7	16.7	36.7
Setuju	14	46.7	46.7	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.2 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 5 karyawan (16,7%), ragu-ragu ada 5 karyawan (16,7%) sedangkan sangat setuju ada 5 karyawan (16,7%) dan yang menyatakan setuju ada 14 karyawan (46,7%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju yang menjadi motif atau dorongan ia termotivasi dalam bekerja adalah untuk hubungan kerja yang baik dan suasana yang menyenangkan.

3) Kesempatan

Tabel 4.2.3

**Pernyataan Karyawan terhadap Kesempatan Untuk Berkembang Maju dan
Berkarir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	2	6.7	6.7	10.0
Ragu-ragu	9	30.0	30.0	40.0
Setuju	7	23.3	23.3	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.3 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 2 karyawan (6,7%), ragu-ragu ada 9 karyawan (30,0%) sedangkan setuju ada 7 karyawan (23,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 11 karyawan (36,7%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju yang menjadi motif atau dorongan dalam melakukan pekerjaan adalah alasan untuk memperoleh kesempatan dan memperoleh kemajuan.

4) Keterangan dan Penjelasan

Tabel 4.2.4

**Pernyataan Karyawan terhadap Pimpinan dalam Memberikan Penjelasan
Tentang Tugas dan Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	4	13.3	13.3	16.7
Ragu-ragu	3	10.0	10.0	26.7
Setuju	9	30.0	30.0	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.4 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu ada 3 karyawan (10,0%) sedangkan setuju ada 9 karyawan (30,0%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 13 karyawan (43,3%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pemberian keterangan dan penjelasan pimpinan tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan dirasakan jelas dan baik.

b. Expectancy (Harapan)

5) Perlakuan yang Adil

Tabel 4.2.5

Pernyataan Karyawan terhadap Hubungan Sikap dan Prilaku Pimpinan

Kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
Ragu-ragu	9	30.0	30.0	43.3
Setuju	11	36.7	36.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.5 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu hanya 9 karyawan (30,0%) sedangkan sangat setuju ada 6 karyawan (20,0%) dan yang menyatakan setuju ada 11 karyawan (36,7%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan hubungan sikap dan prilaku pimpinan terhadap karyawan dirasakan baik.

6) Jaminan dan Keamanan Bekerja

Tabel 4.2.6

Pernyataan Karyawan terhadap Pimpinan dalam Memberikan Jaminan dan Ketenangan dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	4	13.3	13.3	16.7
Ragu-ragu	5	16.7	16.7	33.3
Setuju	14	46.7	46.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.6 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu ada 5 karyawan (16,7%) sedangkan sangat setuju ada 6 karyawan (20,0%) dan yang menyatakan setuju ada 14 karyawan (46,7%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada karyawan dianggap baik.

7) Penghargaan Prestasi Kerja

Tabel 4.2.7

Pernyataan Karyawan terhadap Pimpinan dalam Memberikan Perhatian dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
Tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
Ragu-ragu	8	26.7	26.7	46.7
Setuju	11	36.7	36.7	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 karyawan (6,7%), tidak setuju ada 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu ada 8 karyawan (26,7%) sedangkan sangat setuju ada 5 karyawan (16,7%) dan yang menyatakan setuju ada 11 karyawan (36,7%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju terhadap pimpinan mampu memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja dengan baik.

c. Incentive (Imbalan)

8) Gaji yang Sepadan

Tabel 4.2.8

Pernyataan Karyawan terhadap Kepuasan Gaji yang Diterima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
Ragu-ragu	2	6.7	6.7	20.0
Setuju	16	53.3	53.3	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.8 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu hanya 2 karyawan (6,7%) sedangkan sangat setuju ada 8 karyawan (26,7%) dan yang menyatakan setuju ada 16 karyawan (53,3%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan gaji yang diterima.

9) Pemberian Bonus

Tabel 4.2.9**Pernyataan Karyawan terhadap Kepuasan Bonus yang Diberikan Perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
Ragu-ragu	9	30.0	30.0	43.3
Setuju	7	23.3	23.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 3 karyawan (10,0%), ragu-ragu ada 9 karyawan (30,0%) sedangkan setuju ada 7 karyawan (23,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 10 karyawan (33,3%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju terhadap pemberian bonus yang diberikan perusahaan.

10) Perhatian Perusahaan

Tabel 4.2.10

**Pernyataan Karyawan terhadap Perhatian Perusahaan dalam Memberikan
Jaminan Kesehatan dan Hari Tua**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
Ragu-ragu	4	13.3	13.3	26.7
Setuju	10	33.3	33.3	60.0
Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 3 karyawan (10,0%), ragu-ragu hanya ada 4 karyawan (13,3%) sedangkan setuju ada 10 karyawan (33,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 12 karyawan (40,0%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju terhadap jaminan kesehatan dan hari tua yang diberikan perusahaan.

4.3 Analisis Pernyataan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan

Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kuesioner tentang kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel-tabel tentang pernyataan karyawan terhadap kinerja karyawan. Tabel-tabel tersebut seperti:

a Kualitas Kerja

1) Penguasaan Pekerjaan

Tabel 4.3.1

Pernyataan Karyawan Sebelum Bekerja Mengikuti Pelatihan Kerja Serta Kursus-kursus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	10	33.3	33.3	36.7
Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.1 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%) sedangkan setuju ada 10 karyawan (33,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 19 karyawan (63,3%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan sebelum bekerja mengikuti pelatihan kerja atau kursus-kursus.

2) Memahami Lingkungan Kerja

Tabel 4.3.2

Pernyataan Karyawan terhadap Pemahaman Lingkungan Pekerjaan, Posisi Kerja dan Job Description

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	6	20.0	20.0	23.3
Ragu-ragu	9	30.0	30.0	53.3
Setuju	12	40.0	40.0	93.3
Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.2 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 6 karyawan (20,0%), ragu-ragu ada 9 karyawan (30,0%) sedangkan sangat setuju 2 karyawan (6,7%) dan yang menyatakan setuju ada 12 karyawan (40,0%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju terhadap pemahaman lingkungan kerja, posisi kerja, dan job description dengan baik.

3) Pemahaman Tanggung Jawab dan Wewenang

Tabel 4.3.3

Pernyataan Karyawan terhadap Pemahaman Tanggung Jawab dan Wewenang yang Diemban

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu	1	3.3	3.3	6.7
Setuju	10	33.3	33.3	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.3 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), ragu-ragu ada 1 karyawan (3,3%) sedangkan setuju ada 10 karyawan (33,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 18 karyawan (60.0%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju terhadap pemahaman tanggung jawab dan wewenang yang diemban.

b Kuantitas Kerja

4) Keluaran Hasil

Tabel 4.3.4

Pernyataan Karyawan terhadap Pimpinan yang Selalu Mengawasi Hasil Kerja

Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
Ragu-ragu	7	23.3	23.3	36.7
Setuju	9	30.0	30.0	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.4 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 3 karyawan (10,0%), ragu-ragu ada 7 karyawan (23,3%) sedangkan sangat setuju 9 karyawan (30,0%) dan yang menyatakan setuju ada 10 karyawan (33,3%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan pimpinan yang selalu mengawasi hasil kerja para karyawan.

5) Kecepatan

Tabel 4.3.5

Pernyataan Karyawan terhadap Kecepatan Bekerja Merupakan Hal Paling Penting

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
Tidak setuju	3	10.0	10.0	16.7
Ragu-ragu	3	10.0	10.0	26.7
Setuju	11	36.7	36.7	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.5 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 karyawan (6,7%), tidak setuju ada 3 karyawan (10,0%), ragu-ragu ada 3 karyawan (10.0%) sedangkan setuju 11 karyawan (36,7%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 11 karyawan (36,7%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan kecepatan hasil kerja merupakan hal yang paling penting bagi karyawan.

c Konsentrasi Pegawai

6) Mengembangkan Kemampuan dan Aktualisasi Diri

Tabel 4.3.6

Pernyataan Karyawan terhadap Pengembangan Kemampuan dan Aktualisasi Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	2	6.7	6.7	10.0
Ragu-ragu	4	13.3	13.3	23.3
Setuju	9	30.0	30.0	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.6 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 2 karyawan (6,7%), ragu-ragu ada 4 karyawan (13,3%) sedangkan setuju 9 karyawan (30,0%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 14 karyawan (46,7%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju terhadap pengembangan kemampuan dan aktualisasi diri.

7) Mengerti Intruksi Kerja

Tabel 4.3.7

Pernyataan Karyawan terhadap Sebelum Bekerja Terlebih Dulu Mengikuti Intruksi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	1	3.3	3.3	6.7
Ragu-ragu	3	10.0	10.0	16.7
Setuju	9	30.0	30.0	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), ragu-ragu ada 3 karyawan (10,0%) sedangkan setuju 9 karyawan (30,0%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 16 karyawan (53,3%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju terhadap intruksi yang diberikan sebelum bekerja.

8) Hati-hati dalam Bekerja

Tabel 4.3.8**Pernyataan Karyawan terhadap Selalu Berhati-hati dalam Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	6	20.0	20.0	26.7
Setuju	10	33.3	33.3	60.0
Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.8 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 karyawan (6,7%), ragu-ragu hanya 6 karyawan (20,0%) sedangkan setuju ada 10 karyawan (33,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 12 karyawan (40,0%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

d Sikap Karyawan

9) Sikap Terhadap Instansi dan Lembaga Lain

Tabel 4.3.9

Pernyataan Karyawan dalam Bersikap Profesional Terhadap Instansi dan Lembaga Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	1	3.3	3.3	6.7
Ragu-ragu	2	6.7	6.7	13.3
Setuju	7	23.3	23.3	36.7
Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), ragu-ragu ada 2 karyawan (6,7%) sedangkan setuju 7 karyawan (23,3%) dan yang menyatakan sangat setuju ada 19 karyawan (63,3%). Kesimpulan bahwa karyawan sangat setuju dengan sikap yang baik terhadap instansi dan lembaga lain.

10) Memiliki Pribadi yang Tangguh

Tabel 4.3.10**Pernyataan Karyawan terhadap Pribadi yang Tangguh**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	4	13.3	13.3	16.7
Ragu-ragu	7	23.3	23.3	40.0
Setuju	11	36.7	36.7	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 karyawan (3,3%), tidak setuju ada 4 karyawan (13,3%), ragu-ragu ada 7 karyawan (23,3%) sedangkan sangat setuju 7 karyawan (23,3%) dan yang menyatakan setuju ada 11 karyawan (36,7%). Kesimpulan bahwa karyawan setuju terhadap sikap pribadi yang tangguh.

4.4 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.4.1

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KIERJA KARYAWAN

Analisis regresi pada lampiran tabel entered/removed menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam analisis regresi yaitu motivasi kerja karyawan sebagai variabel bebas (independent variabel) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variabel).

Tabel 4.4.2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.305	2.084

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Pada lampiran tabel 4.4.2 model summary terdapat nilai R square adalah 0,329 (adalah pengukuran dari koefisien kolerasi atau $0,574 \times 0,574 = 0,329$) menunjukan bahwa sebesar 32,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 32,9\%$) = 67,1% dipengaruhi oleh variabel–variabel yang

lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan atau pengaruh kedua variabel.

Tabel 4.4.3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.044	5.237		4.019	.000
MOTIVASI KERJA	.521	.141	.574	3.706	.001

a. Dependent Variable: KIERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut, maka penulis kemudian akan mencoba untuk menganalisa data yang telah diolah dengan bantuan komputer, yaitu dengan menggunakan program SPSS for Windows, dari hasil tabel diatas maka diketahui persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 21,044 + 0,521 \text{ Motivasi kerja}$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

X : motivasi kerja

b : koefisien regresi

a : konstanta

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan uji t. Dengan membandingkan t tabel dengan t hitung, dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Menentukan Hipotesis

- 1) H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan (tidak terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)
- 2) H_a = Koefisien regresi signifikan (terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)

b. Keputusan:

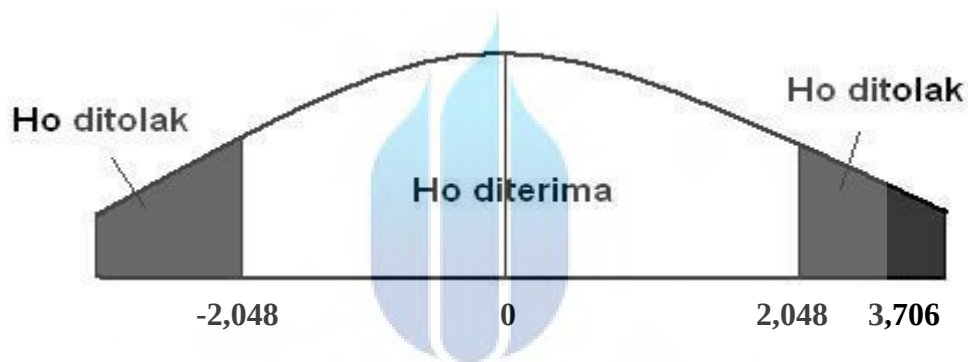
- 1) Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima.
- 2) Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak.
- 3) Berdasarkan tabel 4.4.3 diatas diperoleh t hitung sebesar 3,706.
- 4) T tabel = untuk menghitung t tabel, menggunakan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Tingkat kepercayaan sebesar 95%.
 - b) Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi).
 - c) Derajat kebebasan (df) $30 - 2 = 28$, maka hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,048.

c. Membandingkan t hitung dan t tabel

nilai t hitung $>$ t tabel ($3,706 > 2,048$) maka H_0 ditolak.

d. Uji hipotesis dengan menggunakan grafik dapat dilakukan dengan cara berikut:

Gambar 4.4.1 uji t



Keputusan:

Dari hasil gambar 4.4.1 didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,706 dan t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , artinya H_0 yang dirumuskan dalam penelitian ini ditolak, dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini disusun berdasarkan bab-bab sebelumnya yang disimpulkan oleh penulis sebagai ringkasan yang dapat diambil intisarinnya sebagai pandangan penulis terhadap pelaksanaan motivasi yang dijalankan PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service. Kesimpulan ini dibuat untuk mengetahui apakah dengan penelitian ini pelaksanaan motivasi yang dijalankan oleh PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service berjalan dengan baik atau tidak.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service, maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan uji t didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,706 dan t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . artinya H_0 yang dirumuskan dalam penelitian ini ditolak, dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, dan dapat menjadi referensi untuk PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan lagi dalam pemberian motivasi terhadap karyawan.

75

1. Dalam peningkatan motivasi sebaiknya pimpinan pada PT Agis Electronic Kebon Sirih divisi service harus lebih meningkatkan, menggerakkan, dan mengarahkan karyawan untuk menjadi lebih baik lagi, karena semangat dan motivasi kerja bersifat subyektif, untuk itu pimpinan harus lebih peka terhadap faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja.
2. Pengaruh yang kuat tercermin dalam persamaan Y, namun hal tersebut dapat berubah jika pimpinan tidak dapat memunculkan, mendorong dan meningkatkan terus motivasi dan semangat kerja karyawan. Pengaruh tersebut karena daya upaya yang tinggi dari pimpinan untuk terus memberikan motivasi kepada bawahan sehingga menimbulkan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula dan meningkatkan motivasi yang positif agar karyawan lebih kreatif dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV, Haji Masagung.
- Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdah, Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Vethzal. 2005. *MSDM Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert L.Mathis and Jakson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Susilo Willy. 2003. *Audit Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- T. Hani, Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Refisi. Yogyakarta: BPFE.

Lampiran 1 Kuesioner

Jakarta, Juli 2009

Kepada Yth:

Bapak/Ibu karyawan divi Service

PT Agis Electronic

Kebon Sirih

Jakarta

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Heri Setiawan

NIM : 43105010012

Fakultas/jurusan : Ekonomi/Manajemen

Saat ini sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program S-1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Kuesioner penelitian terlampir dimaksudkan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agis Electronic”**. Oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner yang terlampir. Atas kesediaannya untuk mengisi kuesioner tersebut saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Heri Setiawan)

(43105010012)

KUESIONER

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.

1. Jenis kelamin Bapak/Ibu

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia Bapak/Ibu

- a. Lebih kecil dari 25 tahun
- b. 26 tahun – 35 tahun
- c. 36 tahun – 50 tahun
- d. Lebih besar dari 50 tahun

3. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu

- a. SMU
- b. Akademi/Diploma (D3)
- c. Perguruan Tinggi (S1)
- d. Pasca Sarjana (S2)

4. Penghasilan rata-rata per bulan Bapak/Ibu

- a. Lebih kecil dari Rp 2.000.000
- b. Rp 2.000.000 – Rp 2.999.999
- c. Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000
- d. Lebih besar dari Rp 4.000.000

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

No	Pernyataan Motivasi	SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak/Ibu umumnya bekerja untuk tuntutan kebutuhan ekonomi, kewajiban dan tanggung jawab					
2	Pimpinan Bapak/Ibu mampu menciptakan hubungan kerja dan suasana yang menyenangkan diperusahaan					
3	Bapak/Ibu berkesempatan untuk berkembang maju dan berkarir					
4	Pimpinan Bapak/Ibu memberikan keterangan dan penjelasan tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan					
5	Bagaimana hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap Bapak/Ibu					
6	Pimpinan memberikan jaminan ketenangan dan keamanan kepada Bapak/Ibu					
7	Pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja					

	Bapak/Ibu					
8	Bapak/Ibu menerima gaji sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Bapak/Ibu					
9	Bagaimana terhadap bonus yang diberikan perusahaan Bapak/Ibu					
10	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan hari tua kepada Bapak/Ibu					

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

No	Pernyataan Kinerja	SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu mampu menyelesaikan setiap jenis pekerjaan yang diberikan pimpinan					
2	Bapak/Ibu selalu mampu menyelesaikan setiap jenis pekerjaan yang diberikan pimpinan					
3	Bapak/Ibu memahami akan tanggung jawab dan wewenang yang diemban					
4	Hasil kerja Bapak/Ibu selalu diawasi oleh pimpinan					
5	Kecepatan hasil kerja merupakan hal					

	terpenting bagi Bapak/Ibu					
6	Bapak/Ibu selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri					
7	Sebelum bekerja Bapak/Ibu selalu mengikuti intruksi yang diberikan pimpinan					
8	Bapak/Ibu selalu berhati-hati dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang diberikan					
9	Bapak/Ibu bersikap profesional terhadap instansi dan lembaga lain					
10	Bapak/Ibu memiliki pribadi yang tangguh dan menyenangkan dalam bekerja					

Lampiran 2 Data Kuesioner Motivasi Kerja

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
1	4	4	5	5	2	3	2	5	5	5	40
2	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	42
3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	40
4	5	4	4	5	3	3	2	4	5	3	38
5	2	3	5	4	4	4	1	4	3	5	35
6	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	35
7	3	3	4	5	4	2	4	3	2	1	31
8	4	4	3	4	3	2	4	5	5	3	37
9	2	1	3	5	3	5	4	4	1	2	30
10	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	39
11	4	3	4	5	3	5	4	5	3	3	39
12	5	5	2	1	3	3	4	4	5	4	36
13	4	4	5	3	2	2	3	5	5	2	35
14	4	5	1	2	5	4	4	3	5	5	38
15	5	4	3	4	4	2	2	4	3	4	35
16	1	2	3	3	4	5	5	4	5	4	36
17	3	3	5	5	4	4	2	2	5	5	38
18	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	40
19	3	2	5	4	3	4	5	5	3	4	38
20	3	4	5	5	4	4	3	2	2	4	36
21	4	5	3	5	2	1	3	4	3	5	35
22	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	38
23	5	4	3	2	3	5	4	4	5	5	40
24	3	2	5	5	2	4	4	4	4	2	35
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
26	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	41
27	3	4	5	5	4	4	3	2	5	5	40
28	1	2	4	5	3	4	5	4	2	5	35
29	2	3	5	4	4	4	1	4	4	5	36
30	2	4	4	2	4	3	4	5	4	5	37

Lampiran 3 Data Kuesioner Kinerja Karyawan

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Jumlah
1	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	43
2	5	5	4	3	2	4	4	4	5	3	39
3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	43
4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	41
5	5	2	4	5	1	3	5	5	1	2	33
6	5	3	4	4	4	4	1	5	5	3	38
7	4	4	5	4	5	5	3	2	5	4	41
8	5	4	5	3	2	4	5	5	5	3	41
9	4	2	5	4	5	1	4	5	4	1	35
10	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	43
11	4	1	5	4	5	5	4	2	5	2	37
12	4	2	5	3	4	5	5	4	5	3	40
13	5	4	4	1	4	4	5	3	5	4	39
14	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	42
15	1	3	4	5	4	5	4	5	4	5	38
16	5	4	5	5	4	2	2	4	5	5	41
17	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	43
18	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	42
19	5	4	5	2	5	4	4	3	4	4	40
20	5	3	1	2	4	5	5	5	5	4	39
21	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	41
22	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	42
23	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	43
24	4	4	5	5	2	3	5	4	4	4	40
25	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	43
26	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44
27	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	42
28	5	4	5	3	3	2	5	5	4	4	40
29	5	2	4	5	1	3	5	5	5	4	39
30	4	2	5	4	3	4	5	5	5	3	40

Lampiran 4 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
	Ragu-ragu	8	26.7	26.7	46.7
	Setuju	12	40.0	40.0	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	5	16.7	16.7	20.0
	Ragu-ragu	5	16.7	16.7	36.7
	Setuju	14	46.7	46.7	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Ragu-ragu	9	30.0	30.0	40.0
	Setuju	7	23.3	23.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Ragu-ragu	3	10.0	10.0	26.7
	Setuju	9	30.0	30.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Ragu-ragu	9	30.0	30.0	43.3
	Setuju	11	36.7	36.7	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
Ragu-ragu	9	30.0	30.0	43.3
Setuju	11	36.7	36.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak setuju	4	13.3	13.3	16.7
Ragu-ragu	5	16.7	16.7	33.3
Setuju	14	46.7	46.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
Tidak setuju	4	13.3	13.3	20.0
Ragu-ragu	8	26.7	26.7	46.7
Setuju	11	36.7	36.7	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Ragu-ragu	2	6.7	6.7	20.0
	Setuju	16	53.3	53.3	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Ragu-ragu	9	30.0	30.0	43.3
	Setuju	7	23.3	23.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Ragu-ragu	4	13.3	13.3	26.7
	Setuju	10	33.3	33.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	10	33.3	33.3	36.7
	Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Ragu-ragu	9	30.0	30.0	53.3
	Setuju	12	40.0	40.0	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Ragu-ragu	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	10	33.3	33.3	40.0
	Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Ragu-ragu	7	23.3	23.3	36.7
	Setuju	9	30.0	30.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	3	10.0	10.0	16.7
	Ragu-ragu	3	10.0	10.0	26.7
	Setuju	11	36.7	36.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Ragu-ragu	4	13.3	13.3	23.3
	Setuju	9	30.0	30.0	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Ragu-ragu	3	10.0	10.0	16.7
	Setuju	9	30.0	30.0	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Ragu-ragu	6	20.0	20.0	26.7
	Setuju	10	33.3	33.3	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Ragu-ragu	2	6.7	6.7	13.3
	Setuju	7	23.3	23.3	36.7
	Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Ragu-ragu	7	23.3	23.3	40.0
	Setuju	11	36.7	36.7	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 5 Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KIERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.305	2.084

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.633	1	59.633	13.735	.001 ^a
	Residual	121.567	28	4.342		
	Total	181.200	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KIERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.044	5.237		4.019	.000
	MOTIVASI KERJA	.521	.141	.574	3.706	.001

a. Dependent Variable: KIERJA KARYAWAN

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan S.P, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV, Haji Masagung.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- T. Hani, Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Refisi. Yogyakarta: BPFE.
- Robert L.Mathis and Jakson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdah, Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom

aJakarta, Juli 2009

Kepada Yth:
Bapak/ibu karyawan divisi Service
PT Agis Electronic
Kebon Sirih
Jakarta

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Saat ini sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program S-1 Manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Mercu Buana. kuesioner penelitian terlampir dimaksudkan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agis Electronic**". Oleh karena itu dimohon kesediaan bapak/ibu untuk bersedia meluangkan waktunya mengisi kuesioner yang telah terlampir. Atas kesediaannya untuk mengisi kuesioner tersebut saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Nama : Heri Setiawan

No. Mahasiswa: : 43105010012

KUESIONER

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.

5. Jenis kelamin Bapak/ibu

- a. Pria
- b. Wanita

6. Usia Bapak/ibu

- a. Lebih kecil dari 25 tahun
- b. 25 tahun – 35 tahun
- c. 36 tahun – 45 tahun
- d. Lebih besar dari 45 tahun

7. Pendidikan terakhir Bapak/ibu

- a. SMU
- b. Akademi/Diploma (D3)
- c. Perguruan Tinggi (S1)
- d. Pasca Sarjana (S2)

8. Penghasilan rata-rata per bulan Bapak/ibu

- a. Rp.500.000 – Rp.1.000.000
- b. Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000
- c. Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000
- d. Lebih besar dari Rp. 3.000.000

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

Pernyataan Motivasi	SS	S	KS	TS
Apakah anda umumnya bekerja untuk tuntutan kebutuhan ekonomi, kewajiban dan tanggung jawab?				
Apakah pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja dan suasana yang menyenangkan ?				
Bagaimana kesempatan anda untuk berkembang maju dan berkarir, Apakah baik?				
Bagaimana pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada anda tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, Apakah sudah jelas?				
Bagaimana hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap anda, Apakah baik?				

Apakah ada jaminan ketenangan dan keamanan bekerja dari pimpinan kepada anda?				
Apakah pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja anda?				
Bagaimana kepuasan terhadap gaji yang anda terima, Apakah anda puas?				
Bagaimana kepuasan terhadap bonus yang diberikan perusahaan, Apakah anda puas?				
Bagaimana perhatian perusahaan dalam jaminan dan hari tua anda, Apakah anda puas?				

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

Pernyataan Kinerja	SS	S	KS	TS
Apakah sebelum anda bekerja anda mengikuti pelatihan yang menunjang kerja dan mengikuti kursus-kursus?				
Apakah anda memahami dengan baik tentang lingkungan kerja, posisi kerja, job description?				
Apakah anda memahami dengan baik akan tanggung jawab dan wewenang yang anda embank?				

Apakah anda dalam bekerja pimpinan selalu mengawasi hasil kerja anda?				
Apakah kecepatan hasil kerja merupakan hal yang terpenting bagi anda?				
Apakah anda selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri?				
Apakah sebelum bekerja anda terlebih dahulu mengikuti intruksi yang diberikan pimpinan?				
Apakah anda selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan?				
Apakah anda bersikap professional terhadap instansi dan lembaga lain?				
Apakah dalam bekerja anda memiliki pribadi yang tangguh dan menyenangkan?				

VARIABEL	INDIKATOR	DIMENSI
Motivasi Kerja (X)	2. Motif (Dorongan)	1. Alasan ekonomi 2. Alasan hubungan kerja yang menyenangkan 3. Kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan 4. Peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi
	3. Expectancy (Harapan)	2. Perlakuan yang adil 3. Jaminan dan keamanan kerja 4. Penghargaan prestasi kerja

	4. Incentive (Imbalan)	1. Gaji yang sepadan 2. Pemberian bonus 3. Jaminan kesehatan dan jaminan hari tua
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Penugasan pekerjaan 2. Memahami lingkungan kerja 3. Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban
	2. Kuantitas kerja	1. Keluaran hasil 2. Kecepatan 3. Selalu mengembangkan kesempatan dan aktualisasi diri
	3. Konsentrasi karyawan 4. Sikap karyawan	1. Mengerti intruksi kerja 2. Hati-hati dalam bekerja 1. Sikap terhadap instansi dan lembaga lain 2. Memiliki pribadi yang tangguh

