

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. CATUR PUTRA MANDIRI DI JAKARTA**

SKRIPSI
Program Studi Manajemen

N a m a : MARETA RIZAKY

NIM : 43105010111



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. CATUR PUTRA MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi manajemen – Strata 1

N a m a : MARETA RIZAKY

NIM : 43105010111



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

JAKARTA

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mareta Rizaky
NIM : 43105010111
Program Studi : S-1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni 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, 20 Agustus 2009

Mareta Rizaky

NIM : 43105010111

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mareta Rizaky
NIM : 43105010111
Program Studi : S-1 Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada CV. Catur Putra Mandiri

Tanggal Lulus Ujian : 20 Agustus 2009

Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Evawati Khumaedi, Dra. M.Si)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S 1

(Dra. Yuli Harwani,R.,MM)

(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Putra Mandiri di

Jakarta

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

MARETA RIZAKY

43105010111

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Evawati Khumaedi, Dra. M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM)

Anggota Dewan Penguji

(Priyono, SE. ME)

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 40 responden yang berada di wilayah Duren Sawit Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Catur Putra Mandiri, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta Timur. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diperluas.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada **Allah SWT** Sang Maha Pemilik Ilmu karena atas ijin-Nya lah skripsi ini dapat terwujud. Segala puji dan syukur bagi **Allah SWT** yang dengan nama-Nya bumi dihamparkan dan langit ditinggikan. Wahai Sang Maha Cahaya Penguak Hidayah, yang semua jiwa dalam genggamannya, kasih sayang-Mu mulia tiada terperi, **Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Ar-Rahman Sang Maha Pengasih.**

Shalawat dan salam teruntuk **Nabi Muhammad, Rasulullah Saw** yang telah berjuang sepenuh hati dan jiwa untuk menyampaikan Al-Qur'an Nur Kariim. Cintamu pada umat yang tiada tara tak dapat terbalaskan ya Habib, wahai Nabi yang mulia. Shalawat dan salam serta rindu yang tiada terkira kupersembahkan kepadamu wahai **Baginda Nabi Muhammad Saw.**

Skripsi ini berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CATUR PUTRA MANDIRI”** dan disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan program studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Selama mengikuti kegiatan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada orang tua terutama kepada Mama & Bapa tercinta yang telah memberikan semangat, doa, serta bantuan moril dan materil yang tak terhitung nilainya dengan apapun sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini..Kalian adalah Segalanya..
2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS selaku Rektor Univ. Mercu Buana Jakarta.
3. Ibu Dra. Yuli Harwani,R.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Bapak Arief Bowo Prayoga K., SE. MM, selaku ketua program S1 Manajemen.
5. Ibu Eyawati Khumaedi, Dra. M.Si, selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi dan penyampaianya.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan S1 Manajemen.
7. Terima Kasih kepada CV. Catur Putra Mandiri yang telah membantu kelancaran skripsi ini.
8. The one n only, my Sizta' that I ever have, Mba Mira yang sangat berperan dalam rangka proses perkuliahan penulis.
9. LeLaKiKu (Qmunk alias Mursani Junaidi), thanks for u'r pray and u'r spirit...U is My Miracle n My Destination...

10. Seluruh Keluarga Besar Alm.Muchtar Rizaky dan Sabili Sastrodiharjo,
terima kasih untuk semua doanya.
11. My Best friend (Rini, Ugie, Mirdun, Indah, Sony, Mas Pandu, Supri)
makasih slama ini udah jadi tempat curhat yang paling setia.
12. Seluruh temen-temen senasib dan seperjuangan di UMB angkatan 2005 &
Lantai Dua yang selalu kompak dan Gokil..Terutama Nuril yang udah mau
direpotin untuk ngebantuin skripsi ini..” Kapan nih jalan-jalan lagi?”

Semoga semua perhatian dan bantuan yang telah dilakukan diberi
balasan oleh Allah SWT sebagai amal ibadah yang berlipat ganda. Akhir kata,
penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 20 Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.2.2 Tujuan Motivasi	12
2.2.3 Asas – Asas Motivasi	13
2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi	14

2.2.5 Metode Motivasi	15
2.2.6 Model – Model Motivasi	15
2.2.7 Proses Motivasi	16
2.2.8 Teori Motivasi.....	17
2.3 Kinerja.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja	21
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.3.3 Strategi Manajemen Kinerja	25
2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	26

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	28
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.2 Sejarah Singkat CV. Catur Putra Mandiri.....	28
3.1.3 Struktur Organisasi	29
3.2 Metode Penelitian	32
3.3 Hipotesis	32
3.4 Variabel dan Pengukurannya	33
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6 Metode Pengumpulan data.....	36
3.7 Sampel Penelitian	38
3.8 Metode analisis data.....	38
3.9 Pengujian Hipotesis	39

BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemberian Motivasi Kepada Karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri	43
4.2 Analisa Penilaian Kinerja pada CV. Catur Putra Mandiri	57
4.3 Analisa Pengaruh antara Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Halaman

TABEL 4.1	KARAKTERISTIK RESPONDEN	43
4.1.2	Pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawannya, agar tercapai tujuan yang diharapkan.....	46
4.1.3	Saat melakukan tugas dari atasan, karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan kerja.....	47
4.1.4	Peluang untuk memperoleh jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah.....	48
4.1.5	Penilaian & pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi membuat karyawan bekerja lebih giat.....	49
4.1.6	Kesempatan dalam pengembangan diri dan memperoleh peningkatan karir akan membangkitkan gairah kerja karyawan..	50
4.1.7	Hubungan kerja yang harmonis dengan teman sekerja atau dengan pimpinan, membuat karyawan merasa betah bekerja.....	51
4.1.8	Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.....	52
4.1.9	Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat karyawan merasa senang mengerjakannya.....	53

4.1.11 Pemberian informasi dari pimpinan kepada bawahan mengenai pekerjaan dapat menunjang keberhasilan suatu pekerjaan.....	55
4.1.12 Rekapitulasi Analisa Motivasi	56
4.1.13 Pengukuran prestasi kerja digunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawannya.....	57
4.1.14 Melaksanakan tugas dengan loyalitas yang tinggi serta tekun tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga dapat menghasilkan kinerja yang baik.....	58
4.1.15 Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan dan pengakuan kinerja karyawan.....	59
4.1.16 Kepuasan kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.....	60
4.1.17 Karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang baik maka akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya	61
4.1.18 Jika karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang baik maka ia akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya.....	62
4.1.19 Karyawan yang selalu hadir dan pulang tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja.....	63
4.1.20 Ketepatan waktu kerja karyawan akan mengalami peningkatan setelah kebutuhan karyawan terpenuhi.....	64

4.1.21 Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, fasilitas yang memadai, serta budaya yang ada didalam maupun diluar perusahaan.....	65
4.1.22 Kenaikan pangkat akan diberikan pada karyawan yang berprestasi, berdisiplin, serta loyalitas yang tinggi.....	66
4.1.23 Rekapitulasi Analisa Kinerja Karyawan	67
4.1.24 Uji Regresi antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja..	68
4.1.25 Variables Entered/Removed	68
4.1.26 Model Summary	69
4.1.27 Coefficients.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dalam bentuk apapun senantiasa akan berusaha untuk terus mencapai tujuannya secara optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dalam bidangnya.

Indonesia dengan jumlah penduduk $\pm$ 210 juta orang tergolong negara yang memiliki kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam kategori rendah. Rendahnya kualitas SDM ini dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kemampuannya dalam menghadapi persaingan, sehingga pembangunan SDM harus menjadi prioritas terdepan.

SDM merupakan salah satu komponen dari empat faktor produksi yang mempunyai peranan penting. Tanpa adanya SDM yang berkualitas mustahil suatu organisasi akan mencapai tujuan yang ditetapkan secara optimal.

Dalam usahanya untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tersebut perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan karyawan secara baik. Motto “ *The right man in the right place*” harus benar-benar dapat dilaksanakan. Karena penempatan karyawan yang keliru dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan beberapa akibat, antara lain keresahan, turunnya semangat kegairahan kerja, produktivitas menurun dan kekeliruan dalam melaksanakan tugas serta masih banyak lagi hal lainnya yang mungkin

akan terjadi yang bahkan kemungkinan akan berakibat bangkrutnya perusahaan itu sendiri.

Peranan motivasi dalam perusahaan bertujuan untuk menjaga kontinuitas dan menciptakan stabilitas perusahaan dan selalu menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan, baik perubahan yang datang dari dalam perusahaan maupun yang datang dari luar perusahaan. Dengan adanya motivasi yang baik, pada dasarnya seseorang akan lebih giat dan bersungguh-sungguh serta berdisiplin tinggi dalam meningkatkan kinerja. Apabila kinerja meningkat, secara otomatis produktivitas perusahaan akan meningkat pula dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja seseorang. Dengan demikian bahwa dengan memberikan suatu motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sangat menentukan keberhasilannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor produksi sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, khususnya faktor ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting, karena tanpa tenaga kerja segala bentuk produksi tidak akan tercipta. Oleh karena itu suatu perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang baik dan berkualitas, agar hasilnya pun akan baik serta produktivitas perusahaan dapat meningkat.

CV. Catur Putra Mandiri, dalam pembinaan dan pengembangan karyawan pada dasarnya tidak hanya mengembangkan potensi dalam bekerja, tetapi juga memberikan perlindungan serta menciptakan keharmonisan dalam hubungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja karyawan yang

baik. Struktur jabatan formal akan lebih dikehendaki apabila mempunyai tangga karier yang panjang, karena hal ini akan memotivasi karyawan untuk mencapainya. Kenaikan pangkat pada perusahaan tersebut dilihat dari kebutuhan jabatan yang lowong, dimana pembinaan karier karyawan dilihat dari sistem kinerja, jiwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat pada karyawannya, seperti halnya kedisiplinan, dapat ditegaskan pimpinan perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan dilakukan akan efektif dan efisiensi. Perusahaan juga menerapkan kebijaksanaan lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan tunjangan-tunjangan, promosi jabatan, dan lain-lain yang semuanya harus disesuaikan dengan jabatan atau posisi para karyawan.

Berdasarkan alasan-alasan diatas itulah, maka penulis ingin mengetahui masalah ini lebih jauh terutama prakteknya dalam suatu perusahaan untuk itu diperlukan data yang mungkin dapat dibahas dan penulis diberikan kesempatan mengadakan penelitian, sehingga skripsi ini diberi judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Putra Mandiri”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil pokok permasalahan yang penulis kemukakan dalam skripsi ini adalah :

- a. Bagaimana motivasi karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri di Jakarta Timur?.**

- b. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri di Jakarta Timur?.**
- c. Bagaiman Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri di Jakarta Timur?.**

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan daripada penulisan skripsi ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri di Jakarta Timur.

1.3.2 Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan teori yang diberikan dikampus mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi dengan membandingkan secara praktis dilapangan yang selama ini tidak didapatkan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil, guna melihat apakah selama ini motivasi yang diberikan pada karyawan sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan menciptakan produktivitas kerja bagi perusahaan itu sendiri.

c. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam pemberian motivasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Seperti ilmu lain yang mencakup manusia, tidak ada definisi atau pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterima secara universal. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir SDM dan materil maupun orang-orang yang menjalankan organisasi atau perusahaan. Faktor manusia selalu berperan aktif dan sangat dominan di dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mengatur pegawai merupakan suatu yang sulit dan kompleks sifatnya karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, emosi, status, keinginan, dan latar belakang yang bermacam-macam.

Manajemen ini terdiri dari lima unsur yaitu : *men, money, methode, material, dan market*. Unsur *men* (manusia) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen tersendiri yang disebut manajemen sumber daya manusia atau sering disebut juga manajemen personalia yang dikemukakan oleh Malayu S. Hasibuan (2006 : 1).

Menurut Mutiara (2004 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah :

Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, promosi dan pemutudan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Marihot (2002 : 2) manajemen sumber daya manusia adalah :

Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Sedangkan menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2005 : 10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi dan perusahaan, yang dapat diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut H. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen SDM (2005 : 10) adalah sebagai berikut :

2.1.1 Fungsi manajerial terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Fungsi operasional meliputi :

a. Pengadaan (*procurement*)

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*development and training*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

d. Integrasi (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mau tetap bekerja sama sampai pegawai tersebut pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan atas dasar kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dari suatu perusahaan. Pemberhentian kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lainnya.



2.2 MOTIVASI

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan ketentuan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi.

Untuk membina kegiatan organisasi kearah yang diharapkan diperlukan pengetahuan, kecakapan diri dari setiap pimpinan yang baik, yaitu hal apakah yang dapat mempengaruhi seseorang itu melakukan segala sesuatu dan dorongan yang ada pada mereka, motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagian pekerjaan manajer adalah untuk menyalurkan motivasi kearah pemenuhan tujuan organisasi.

Beberapa orang ahli mengemukakan pengertian motivasi, antara lain :

Menurut Hadari Nawawi, (2002 : 351) adalah sebagai berikut :

Motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, dengan demikian motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Dari pengertian diatas berarti semua motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan”.

Menurut Malayu (2003 : 95) dalam bukunya Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas adalah sebagai berikut :

“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja aktif, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2004 : 138) dalam bukunya Teori Motivasi dan Aplikasinya adalah sebagai berikut :

“Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, serta mendorong bawahan atau karyawan mau melakukan tindakan-tindakan yang menjurus pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Pada umumnya masyarakat tingkat ekonomi rendah, bekerja dengan mendapatkan upah yang tinggi adalah merupakan suatu keputusan 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 tidaklah dominan menjadi sumber keputusan kerja, akan tetapi ada faktor lain, misalnya kesempatan untuk maju, kesempatan untuk berkeaktifitas yang tinggi.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut : (Malayu 2002 : 145) :

- a. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Untuk kedisiplinan karyawan
- 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

2.2.3 Asas - Asas Motivasi

Asas-asas motivasi terbagi atas lima jenis :

- a. Asas mengikutsertakan maksudnya dengan memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi ide-ide dalam pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, memberikan penghargaan yang tepat secara wajar pada bawahan atas prestasi yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan dan kreatifitas pada bawahan untuk melaksanakan tugasnya.
- e. Asas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita pada mereka dan

memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.2.4 Jenis - Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi terbagi atas dua jenis yaitu :

a. Motivasi Positif (insentif positif)

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

b. Motivasi Negatif (insentif negative)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum.

2.2.5 Metode Motivasi

Ada dua macam metode motivasi yaitu :

a. Metode Langsung (Direct Motivation) adalah motivasi materil dan

non materil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation) adalah motivasi

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

2.2.6 Model - Model Motivasi

Pertama : teori klasik (tradisional) menitik beratkan pada analisis dan penguraian, sedangkan teori modern penegasnya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serit menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan.

Kedua : teori klasik tidak langsung menyatakan unidimensi bahwa jika sesuatu merupakan sebuah benda maka benda tersebut tidak dapat menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan *multidimensi*.

Konsep motivasi itu ada tiga, yaitu :

- a. Model Tradisional, yaitu perlu diterapkan sistem insentif kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Model hubungan manusia, yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa 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 dan pekerjaan yang berarti.

2.2.7 Proses Motivasi

Proses motivasi menurut Hadari Nawawi (2000 : 353), setiap orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya dimana kebutuhan tersebut merupakan kekurangan yang dirasakan seseorang. Dengan adanya kekurangan tersebut, seseorang berusaha dan mencari jalan untuk memenuhinya dan mengurangi ketegangan.

Agar motivasi berjalan dengan baik, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Tujuan, yaitu menetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.
- b. Mengetahui kepentingan, yaitu mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
- c. Komunikasi efektif, yaitu melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.
- d. Integrasi tujuan, yaitu menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.
- e. Fasilitas, yaitu manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- f. Team Work, yaitu manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa dicapai tujuan perusahaan.

2.2.8 Teori Motivasi

Husein Umar dalam bukunya Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi mengatakan teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu Teori Kepuasan (Content Theory) dan Teori Proses (Process Theory) yang penjelasannya disajikan sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitas, jadi mengacu kepada seseorang.

Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakingiat seseorang untuk bekerja. Teori kepuasan (Content Theory) ini dikenal antara lain :

1) Teori Motivasi Klasik dari Taylor

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanyalah dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

2) Teori Hierarki Kebutuhan (Need Hierarchi) dari Abraham Maslow

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmateril. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas ataupun tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi, sebagai berikut :



3) Teori Dua Faktor

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a) Faktor-faktor pemeliharaan (Maintenance Factors)

Merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus, seperti misalnya lapar-makan-kenyang-lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervice yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

b) Faktor-faktor Motivasi (Motivation Factors)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

4) Teori Motivasi Prestasi (Achievenent Motivation) dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi
- b) Kebutuhan akan afiliasi
- c) Kebutuhan akan kekuasaan

b. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal, yaitu :

1) Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu.

2) Teori Keadilan (Equity Theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

c. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori yang dicetuskan oleh Mc. Gregor ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan teori Y.

1) Asumsi teori X

- a) Karyawan rata-rata malas bekerja
- b) Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggungjawab
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi
- d) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri

2) Asumsi teori Y

- a) Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan
- b) Dapat memikul tanggungjawab
- c) Berambisi untuk maju dalam pencapaian prestasi

2.3 KINERJA

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* (Prof. Dr. Veithzal Rivai M.E.A, 2004) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Anwar Prabu (2005 : 9) dalam buku Evaluasi Kinerja SDM adalah :

Kinerja adalah prestasi kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tri Cahya Bambang (1995 : 27) Kinerja adalah

Hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan *manajemen kinerja* adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Cara khusus manajemen kinerja harus ditunjukkan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan efektifitas kerja.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja atau prestasi kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM, yang timbul karena adanya dorongan motivasi yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi
 - 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - 2) Umpan balik kinerja
 - 3) Menentukan transfer dan penugasan, dan
 - 4) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :
 - 1) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - 2) Pengakuan kinerja karyawan
 - 3) Pemutusan hubungan kerja, dan
 - 4) Mengidentifikasi yang buruk
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi :

- 1) Perencanaan SDM
- 2) Menentukan kebutuhan pelatihan
- 3) Evaluasi pencapaian tujuan
- 4) Informasi untuk identifikasi tujuan
- 5) Evaluasi terhadap sistem SDM, dan
- 6) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan

d. Dokumentasi yang meliputi :

- 1) Kriteria untuk validasi penelitian
- 2) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan
- 3) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

Berdasarkan uraian tersebut diatas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi dalam :
 - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - 2) Promosi, kenaikan jabatan
 - 3) Training atau latihan

- 4) Meningkatkan motivasi kerja
- 5) Meningkatkan etos kerja
- 6) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya
- 7) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektifitas

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, baik di perusahaan maupun di pemerintahan. Karena kelancaran tugas sangat tergantung kepada kemampuan dan kinerja pegawai dan untuk mencapai tujuan yang telah terprogram diperlukan kinerja yang baik.

Model perencanaan kinerja memiliki empat (4) langkah utama :

- a. Memadukan masukan menjadi rencana kerja individual
- b. Mengkomunikasikan masukan kepada anggota tim
- c. Mengkonsep dan merevisi rencana kinerja
- d. Memfinalkan rencana kinerja

2.3.3 Strategi Manajemen Kinerja

Barangkali sebuah konsep yang paling penting dari manajemen kinerja adalah sebuah proses berkelanjutan yang merefleksikan praktik umum manajemen yang baik dalam menentukan arah, memantau dan mengukur kinerja dan mengambil tindakan.

Beberapa sumber penilaian kinerja :

- a. Penilaian atas diri sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, melakukan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi.

- 1) Mengurangi sikap defensif yang memberdayakan individu untuk mengevaluasi mereka sendiri daripada menyodorkan begitu saja hasil penilaian manajer terhadap bawahannya.
- 2) Membantu terjadinya diskusi yang lebih positif dan konstruktif selama berlangsungnya pertemuan evaluasi sehingga lebih difokuskan kepada pemecahan masalah bersama daripada mempersalahkan orang lain.
- 3) Memberikan suatu penilaian yang lebih seimbang karena didasarkan pada pandangan baik manajer maupun individu dan bukan pandangan manajer sendiri saja.

b. Penilaian oleh bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan oleh bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya. Tujuannya adalah untuk membantu manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

c. Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai asset perusahaan yang tak ternilai harus dapat dikelola dengan baik dan benar, tugas bagian SDM sangat menentukan keberhasilan didalam mengelola SDMnya. Suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk membangkitkan motivasi, semangat dan gairah dalam bekerja adalah dengan memberikan suatu rangsangan yang berupa imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.

Motivasi adalah salah satu bagian dari sistem yang memberikan andil yang cukup besar didalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi diharapkan karyawan dapat mengalihkan output yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Dikatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada prinsipnya seseorang akan lebih giat dan bersungguh-sungguh serta berdisiplin tinggi dalam meningkatkan kinerja dengan harapan tertentu seperti : harapan mendapat imbalan yang besar atas prestasi kerja baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan tersebut, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan perlu untuk mengawasi bawahan dalam setiap kesempatan yang ada, agar mereka mau bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki serta manajer harus tanggap, mengerti terhadap

keinginan dari pada karyawan guna meningkatkan hasil produksi dan tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memberikan suatu motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sangat menentukan keberhasilannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat bermanfaat dalam mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi yang menjadi obyek penelitian bagi penulis adalah CV. Catur Putra Mandiri di Jakarta yang terletak di Jalan Naga Raya No. 35 Duren Sawit – Jakarta Timur 13440.

3.1.2 Sejarah Singkat CV. Catur Putra Mandiri Di Jakarta

CV. Catur Putra Mandiri mempunyai sejarah perusahaan yang berawal dari perusahaan keluarga dengan usaha pertama adalah bergerak dalam bidang otomotif yaitu dengan mendirikan bengkel perbaikan dan perawatan mobil dan body repair. Setelah mengalami perkembangan, maka perusahaan ingin memperlebar jaringan usaha bisnis yang baru dan tentunya mempunyai prospek yang baik, dan sesuai permintaan kebutuhan pasar dan mampu menyerap tenaga dari kalangan keluarga pada khususnya.

Dengan observasi dan perhitungan yang matang dan memperhitungkan resiko yang terjadi, maka diputuskan untuk menambah bisnis dibidang kontraktor, bisnis tersebut diambil sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pekerjaannya yang terdahulu sebagai supervisor proyek dan juga karena dengan melihat pembangunan yang semakin meningkatnya di jakarta pada

khususnya, seperti pembangunan gedung-gedung dan industri, pabrik baru dan sekarang mulai menjajaki usaha baru dalam bidang spart part untuk mesin-mesin industri.

Pendiri I : Bpk. Helmi Rizani (Komisaris)

Pendiri II : Bpk. Suhermanto Roy, SE (Direktur)

Dan perusahaan tersebut beroperasi sejak tanggal 12 Juni 1994, dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

3.1.3 Stuktur Organisasi Perusahaan (Bagan Organisasi Terlampir)

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai, dan tujuan ini dapat tercapai dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan seluruh karyawan. Dalam menjalankan tugasnya yang ada dalam suatu perusahaan dibutuhkan kerjasama antara pimpinan dan bawahan atau rekan kerja lain agar tujuan yang telah direncanakan dapat sesuai dengan harapan.

a. Komisaris

Komisaris mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengawasan umum
- 2) Membuat peraturan-peraturan perusahaan
- 3) Membuat perencanaan aktifitas perusahaan
- 4) Penanggungjawab setiap aktifitas yang ada diperusahaan

b. Direktur

Manajer mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan perencanaan kegiatan-kegiatan perusahaan secara terpadu
- 2) Melakukan pengembangan SDM

- 3) Melakukan pengembangan organisasi dan manajemen perusahaan
- 4) Melakukan pengendalian informasi dan gagasan-gagasan dalam pengambilan pengawasan

c. Manajer Pemasaran

Manajer Pemasaran mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mengadakan penelitian, pengembangan usaha, merencanakan, menyusun, mengembangkan program pasar baru
- 2) Menyiapkan dan menyelenggarakan pelatihan, pendidikan serta penyusunan karyawan
- 3) Menetapkan target kepada karyawan

d. Manajer Pengiriman Barang atau Gudang

Manajer Pengiriman Barang mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengawasan, mencari dan mendistribusikan terhadap bahan baku
- 2) Mengadakan penelitian dan pengembangan usaha berkaitan dengan kualitas barang dan menanggapi komplain pelanggan
- 3) Bertanggungjawab dari pelanggan order sampai barang ke tangan pelanggan

e. Manajer Keuangan

Manajer Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mengelola dan mengendalikan seluruh administrasi keuangan menyangkut sistem pelaporan rugi laba, cash flow dan neraca
- 2) Memberikan pelayanan data keuangan terhadap anggota yang membutuhkan

- 3) Memberikan informasi yang berguna bagi manajemen dalam menyusun perencanaan pengawasan dan pengambilan keputusan operasional perusahaan
- 4) Membantu mengamankan dan mengawasi harta kekayaan perusahaan dengan menciptakan sistem dan prosedur yang mampu mencegah penyimpangan, penyelewengan dan pemborosan

f. Manajer Administrasi dan SDM

Manajer Administrasi dan SDM mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Pengadministrasian karyawan perusahaan, pengawasan surat masuk dan keluar, serta penyusunan laporan harian perusahaan
- 2) Mengkoordinasikan penyusunan program, penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan dan pelaporannya
- 3) Mengkaji, mengembangkan dan pemantauan pelaporan SDM
- 4) Memberiakan masukan atau koreksi kepada pimpinan mengenai karyawan

g. Serketaris

Serketaris mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak lainnya, seperti pemerintah
- 2) Mengcover rapa-rapat perusahaan

h. Kegiatan Usaha CV. Catur Putra Mandiri

Produk usaha yang dihasilkan oleh perusahaan CV. Catur Putra Mandiri ada 2 jenis usaha, sebagai berikut :

1) Distributor Electrical Mekanik Industri

Sebagai penyalur suku cadang mesin pabrik mulai dari buatan lokal sampai luar negeri, trading electrical mekanik industri.

2) Perusahaan Kontraktor, kegiatan usahanya seperti :

- a) Pembuatan rumah baru, ruko, rumah tingkat, gedung
- b) Pembuatan jalan dan jembatan

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berupa penelitian yang bersifat kausal. Penelitian kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) yaitu motivasi terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan diteliti yang kebenarannya diuji secara empiris. Hipotesa yang dapat dirumuskan dalam penulisan ini sebagai berikut : “Diduga Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Putra Mandiri”.

Penguraian formulasi hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta < 0$, (Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \beta > 0$, (Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan).

3.4 Variabel dan Skala pengukuran

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan secara mendalam pada suatu penelitian yang merupakan suatu konsep yang memiliki variasi. Variasi tersebut dapat berupa variabel bebas dan variabel terikat

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini berupa :

- a. Variabel X dalam penelitian ini adalah Motivasi.

Penulis memilih motivasi sebagai variabel X yaitu variabel bebas, karena motivasi masing-masing karyawan berbeda-beda menurut kebutuhan dan keinginan.

- b. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Penulis memilih kinerja sebagai variabel Y karena kinerja merupakan interaksi antara motivasi dengan kemampuan.

Dari kedua variabel diatas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2005 : 107).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dalam penulisan skripsi ini adalah motivasi dan kinerja karyawan.

- a. Motivasi (variabel X) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh setiap manajer untuk mendorong dan membina moral kerja karyawan dalam tercapainya suatu tujuan organisasi secara efisien.
- b. Kinerja (variabel Y) adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam pembahasan ini.

Variabel-variabelnya yaitu :

- 1) Menurut Hasibuan (2003 : 96) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Adapun indikator motivasi menurut Maslow (1992 : 214) yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Berupa makanan, minuman, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya.

- b) Kebutuhan akan jaminan keamanan (*Safety and Security Needs*)

Berupa rasa aman dan terlindung dari resiko fisik dan mental.

c) Kebutuhan Sosial ((*Affiliation or Acception Needs*)

Berupa persahabatan, keakraban, penerimaan dan keterikatan.

d) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*)

Berupa penghargaan internal yaitu rasa percaya diri, otonomi dan prestasi. Sedangkan penghargaan eksternal yaitu status, pengakuan dan perhatian.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Mempertinggi kepastian kerja, berkembang, menyatakan potensi seseorang.

2) Menurut John Soeprihanto (2007 : 7) bahwa kinerja adalah cara dan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Adapun indikator kinerja yaitu :

a) Kesetiaan

b) Kreativitas

c) Prakarsa

d) Prestasi kerja

e) Kerja sama

f) Kecakapan

g) Kejujuran

h) Kepemimpinan

i) Tanggung jawab

j) Kedisiplinan

k) Kepribadian

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah.

Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang digunakan meliputi :

a. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperlukan, digunakan beberapa metode pengumpulan data, hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui cara-cara atau teknik-teknik yang dilakukan untuk memperoleh data.

Adapun teknik-tekniknya adalah sebagai berikut :

1) Riset lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik penelitian yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

2) Daftar pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan untuk para responden atau kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur, jenis pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah ditetapkan. Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik pengambialn sample adalah 40 responden dari

karyawan yang bekerja di CV. Catur Putra Mandiri. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan mengenai data responden, pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- a) 10 pertanyaan tentang motivasi
- b) 10 pertanyaan tentang kinerja

Dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling tepat dari lima pilihan yang telah disediakan, yakni :

- a) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- b) Tidak setuju (TS) = 2
- c) Ragu-ragu (R) = 3
- d) Setuju (S) = 4
- e) Sangat setuju (SS) = 5

b. Data penelitian yang bersumber dari data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau sumbernya, baik itu wawancara maupun dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

3.7 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005 : 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan populasi adalah

keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu.

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Catur Putra Mandiri di Jakarta yang jumlah karyawannya dijadikan sampel sebanyak 40 orang. Alasannya karena jumlah karyawan pada perusahaan tersebut hanya ada 40 responden, jadi penulis mengambil sampel pada seluruh karyawan tersebut.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Koefisien Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui data yang diperoleh, penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisa regresi linier sederhana dalam buku statistik Sugiono (2005. Statistika Untuk Penelitian) dengan uji statistik atau juga dihitung dalam rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi

b = Koefisien regresi yang ditaksir

a = Konstanta

Untuk mencari :

$$a = \frac{(\sum y) - b (\sum x)}{n}$$

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

3.9 Pengujian Hipotesis

- a. Menentukan tingkat signifikan (α)

Dalam penulisan skripsi ini digunakan :

$$\alpha = 5 \% (0,05)$$

- b. Mencari t hitung, yang digunakan dalam rumus :

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / N}}$$

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}}{N}$$

b = Perkiraan Koefisien Regresi

Se = Standar Error Of Estimate

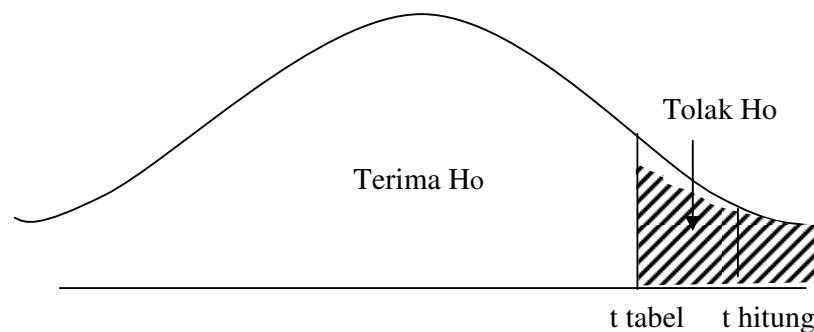
Sb = Standar Error Of Regression Coefisient (Standar kesalahan koefisien regresi)

c. Keputusan untuk menerima/menolak Ho didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel

Kriteria uji : Jika t hitung > dari t tabel maka Ho ditolak

Jika t hitung < dari t tabel maka Ho diterima

d. Menentukan daerah kritis (penolakan t hitung dengan Ho)



e. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka keputusannya menerima H_0 berarti motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara keseluruhan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri. Penyebaran kuesioner diawali dengan melakukan penyeleksian awal agar responden yang mengisi kuesioner ini sesuai dengan target sample yang diinginkan.

Setelah data daftar pertanyaan terisi, maka data mentah tersebut akan diolah kembali melalui empat tahap, yaitu : *Editing, Coding, Tabulating, dan Analizing*. Pada tahap *editing*, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuesioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coding* merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. *Tabulating* adalah memasukan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah-jumlah kasus dalam berbagai kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan memudahkan analisa data. *Analizing* merupakan pengelompokan membuat uraian, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap sesuatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkan dengan pengetahuan yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan uji statistik dengan menggunakan program SPSS.

Selanjutnya penulis akan mengklasifikasikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

4.1 Pemberian Motivasi kepada karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri

4.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang, dan dilakukan pada CV. Catur Putra Mandiri, adapun klasifikasinya adalah mereka yang akan penulis bahas dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1.1

Karakteristik Responden

Variabel	Total	Prosentase (%)
Usia :		
< 25 tahun	4	10 %
25 - 30 tahun	25	62,5 %
30 - 40 tahun	7	17,5 %
> 40 tahun	4	10 %
Jenis Kelamin :		
Laki-Laki	28	70 %
Perempuan	12	30 %
Pendidikan :		
SD	0	0
SMP	3	7,5 %
SMA	10	25 %
Akademi	13	32,5 %
Universitas	14	35 %
Lama Bekerja :		
< 1 - 5 tahun	25	62,5 %
6 - 8 tahun	4	10 %
9 - 12 tahun	5	12,5 %
15 tahun	6	15 %

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel diatas penjelasannya sebagai berikut :

b. Tingkat Usia Responden

Dapat dilihat dari usia responden, dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu dibawah 25 tahun, antara 25-30 tahun, antara 30-40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa usia yang paling banyak berada pada usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 25 responden (62,5%), kemudian diikuti oleh usia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 7 responden (17,5%), kemudian

pada usia lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 4 responden (10%) dan pada usia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 4 responden (10%).

c. Jenis Kelamin Responden

Dapat dilihat sebagian besar responden karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri, adalah laki-laki yaitu sebesar 28 responden (70%), sedangkan perempuan 12 responden (30%). Dengan demikian karyawan yang paling banyak bekerja pada CV. Catur Putra Mandiri adalah laki-laki sebesar 28 responden (70%).

d. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden dari hasil pendidikan responden yang terbesar Universitas yaitu sebanyak 14 responden (35%), kemudian diikuti oleh Akademi sebanyak 13 responden (32,5%), SMA sebanyak 10 responden (25%) SMP sebanyak 3 responden (7,5%), dan SD tidak ada.

e. Lama Bekerja Responden

Penulis juga menganalisa lama bekerja responden yang bahwa presentase terbesar adalah kurang dari 1-5 tahun yaitu sebanyak 25 responden (62,5%), antara 6-8 tahun sebanyak 4 responden (10 %) dan 9-12 yaitu sebanyak 5 responden (12,5 %), lalu untuk yang bekerja selama 15 tahun sebanyak 6 responden (15%).



4.1.2 Analisa Pelaksanaan Motivasi pada CV. Catur Putra Mandiri

- a. Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawannya, agar tercapai tujuan yang diharapkan

Tabel 4.1.2

Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawannya, agar tercapai tujuan yang diharapkan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	2	5 %
3.	Ragu – Ragu	5	12,5 %
4.	Setuju	20	50 %
5.	Sangat Setuju	13	32,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.2 diketahui bahwa 13 responden yang sangat setuju (32,5%), 20 responden yang menyatakan setuju (50%), 5 responden menyatakan ragu-ragu (12,5%), kemudian tidak setuju sebanyak 2 responden (5%).

b.Tanggapan responden mengenai saat melakukan tugas dari atasan, karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan kerja

Tabel 4.1.3

Tanggapan responden mengenai saat melakukan tugas dari atasan, karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
----	---------------------	------------------	------------

1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	4	10 %
4.	Setuju	27	67,5 %
5.	Sangat Setuju	9	22,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.3 diketahui bahwa 9 responden yang sangat setuju (22,5 %), 27 responden yang menyatakan setuju (67,5 %), 4 responden menyatakan ragu-ragu (10 %), 0 responden menyatakan tidak setuju (0 %) dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju (0 %)

- c. Tanggapan responden mengenai peluang untuk memperoleh jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah

Tabel 4.1.4

Tanggapan responden mengenai peluang untuk memperoleh jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah

--	--	--	--

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	5	12,5 %
4.	Setuju	20	50 %
5.	Sangat Setuju	15	37,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.4 diketahui bahwa 15 responden yang sangat setuju (37,5 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), dan 5 responden menyatakan ragu-ragu (12,5 %).

d. Tanggapan responden mengenai penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi membuat karyawan bekerja lebih giat

Tabel 4.1.5

Tanggapan responden mengenai penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi membuat karyawan bekerja lebih giat

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	6	15 %
4.	Setuju	20	50 %
5.	Sangat Setuju	13	32,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.5 diketahui bahwa 13 responden yang sangat setuju (32,5 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), dan 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian tidak setuju sebanyak 1 responden (2,5 %)

e. Tanggapan responden mengenai kesempatan dalam pengembangan diri dan memperoleh peningkatan karir akan membangkitkan gairah kerja karyawan

Tabel 4.1.6

Tanggapan responden mengenai kesempatan dalam pengembangan diri dan memperoleh peningkatan karir akan membangkitkan gairah kerja karyawan

--	--	--	--

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	5	12,5 %
4.	Setuju	18	45 %
5.	Sangat Setuju	17	42,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.6 diketahui bahwa 17 responden yang sangat setuju (42,5 %), 18 responden yang menyatakan setuju (45 %), dan 5 responden menyatakan ragu-ragu (12,5 %).

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

f. Tanggapan responden mengenai hubungan kerja yang harmonis dengan teman sekerja atau dengan pimpinan, membuat karyawan merasa betah bekerja

Tabel 4.1.7

Tanggapan responden mengenai hubungan kerja yang harmonis dengan teman sekerja atau dengan pimpinan, membuat karyawan merasa betah bekerja

--	--	--	--

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	3	7,5 %
4.	Setuju	20	50 %
5.	Sangat Setuju	16	40 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesionern (diolah)

Dari Tabel 4.1.7 diketahui bahwa 16 responden yang sangat setuju (40 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), 3 responden menyatakan ragu-ragu (7,5 %), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan (2,5 %).

g. Tanggapan responden mengenai Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan

Tabel 4.1.8

Tanggapan responden mengenai Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	3	7,5 %
4.	Setuju	19	47,5 %
5.	Sangat Setuju	18	45 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.8 diketahui bahwa 18 responden yang sangat setuju (45 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %) dan 3 responden menyatakan ragu-ragu (7,5 %).

h. Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat karyawan merasa senang mengerjakannya

Tabel 4.1.9

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat karyawan merasa senang mengerjakannya

--	--	--	--

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	4	10 %
4.	Setuju	20	50 %
5.	Sangat Setuju	16	40 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.9 diketahui bahwa 16 responden yang sangat setuju (40 %), 20 responden yang menyatakan setuju (50 %), dan 4 responden menyatakan ragu-ragu (10 %).

- i. Tanggapan responden mengenai balas jasa (Upah / gaji) yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan serta sesuai dengan jabatannya

Tabel 4.1.10

Tanggapan responden mengenai balas jasa (Upah / gaji) yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan serta sesuai dengan jabatannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	3	7,5 %
3.	Ragu – Ragu	8	20 %
4.	Setuju	19	47,5 %
5.	Sangat Setuju	10	25 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.10 diketahui bahwa 10 responden yang sangat setuju (25 %), 19 responden yang menatakan setuju (47,5 %), 8 responden menyatakan ragu-ragu (20 %), kemudian 3 responden tidak setuju (7,5 %).

j. Tanggapan responden mengenai pemberian informasi dari pimpinan kepada bawahan mengenai pekerjaan dapat menunjang keberhasilan suatu pekerjaan

Tabel 4.1.11

**Tanggapan responden mengenai pemberian informasi dari pimpinan kepada
bawahan mengenai pekerjaan dapat menunjang keberhasilan suatu
pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	3	25 %
4.	Setuju	19	47,5 %
5.	Sangat Setuju	18	27,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari table 4.1.11 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (27,5 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %), dan 10 responden menyatakan ragu-ragu (25 %).

Tabel 4.1.12
REKAPITULASI ANALISA MOTIVASI

NO		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi					

	serta dorongan kepada karyawannya, agar tercapai tujuan yang diharapkan	0%	5%	12,5%	50%	32,5%
2.	Saat melakukan tugas dari atasan, karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan kerja	0%	0%	10%	67,5%	22,5%
3.	Peluang untuk memperoleh jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah	0%	0%	12,5%	50%	37,5%
4.	Penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi membuat karyawan bekerja lebih giat	0%	2,5%	15%	50%	32,5%
5.	Kesempatan dalam pengembangan diri dan memperoleh peningkatan karir akan membangkitkan gairah kerja karyawan	0%	0%	12,5%	45%	42,5%
6.	Hubungan kerja yang harmonis dengan teman sekerja atau dengan pimpinan, membuat karyawan merasa betah bekerja	0%	2,5%	7,5%	80%	40%
7.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan	0%	0%	7,5%	47,5%	45%
8.	Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat karyawan merasa senang mengerjakannya	0%	0%	10%	50%	40%
9.	Balas jasa (Upah / gaji) yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan serta sesuai dengan jabatannya	0%	7,5%	20%	47,5%	25%
	RATA - RATA				53,5 %	

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.1.3. Analisa Penilaian Kinerja pada CV. Catur Putra Mandiri

- a. Tanggapan responden mengenai pengukuran prestasi kerja digunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawannya

Tabel 4.1.13

Tanggapan responden mengenai pengukuran prestasi kerja digunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	3	7,5 %
4.	Setuju	25	62,5 %
5.	Sangat Setuju	11	27,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.13 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (27,5 %), 25 responden yang menyatakan setuju (62,5 %), 3 responden menyatakan ragu-ragu (7,5 %), kemudian 1 responden tidak setuju sebanyak (2,5 %).

- b. Tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dengan loyalitas yang tinggi serta tekun tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Tabel 4.1.14

Tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dengan loyalitas yang tinggi serta tekun tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga dapat menghasilkan kinerja yang baik

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	2	5 %
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	13	32,5 %
4.	Setuju	15	37,5 %
5.	Sangat Setuju	9	22,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.14 diketahui bahwa 9 responden yang sangat setuju (22,5 %), 15 responden yang menyatakan setuju (37,5 %), 13 responden menyatakan ragu-ragu (32,5 %), dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden sebanyak (2,5 %), kemudian sangat tidak setuju dengan 2 responden sebanyak (5 %).

- c. Tanggapan responden mengenai penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan dan pengakuan kinerja karyawan

Tabel 4.1.15

Tanggapan responden mengenai penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan dan pengakuan kinerja karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	6	15 %
4.	Setuju	13	32,5 %
5.	Sangat Setuju	20	50 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.15 diketahui bahwa 20 responden yang sangat setuju (50 %), 13 responden yang menyatakan setuju (32,5 %), 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), dan tidak setuju dengan 1 responden sebanyak (2,5 %).

- d. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan

Tabel 4.1.16

Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	6	15 %
4.	Setuju	22	55 %
5.	Sangat Setuju	11	27,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.16 diketahui bahwa 11 responden yang sangat setuju (27,5 %), 22 responden yang menyatakan setuju (55 %), dan 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian sangat tidak setuju 1 responden sebanyak (2,5 %).

- e. Tanggapan responden mengenai karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang baik maka akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya.

Tabel 4.1.17

Tanggapan responden mengenai karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang baik maka akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	1	2,5 %
4.	Setuju	19	47,5 %
5.	Sangat Setuju	20	50 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.17 diketahui bahwa 20 responden yang sangat setuju (50 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %), dan 1 responden menyatakan ragu-ragu (2,5 %).

f. Tanggapan responden mengenai karyawan yang selalu hadir dan pulang tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja

Tabel 4.1.18

Tanggapan responden mengenai karyawan yang selalu hadir dan pulang tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	6	15 %
4.	Setuju	18	45 %
5.	Sangat Setuju	15	37,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.18 diketahui bahwa 15 responddden yang sangat setuju (37,5 %), 18 responden yang menyatakan setuju (45 %), dan yang menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian 1 responden tidak setuju sebanyak (2,5 %).

- g. Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu kerja karyawan akan mengalami peningkatan setelah kebutuhan karyawan terpenuhi

Tabel 4.1.19

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu kerja karyawan akan mengalami peningkatan setelah kebutuhan karyawan terpenuhi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	6	15 %
4.	Setuju	16	40 %
5.	Sangat Setuju	17	42,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.19 diketahui bahwa 17 responden yang sangat setuju (42,5 %), 16 responden yang menyatakan setuju (40 %), dan 6 responden menyatakan ragu-ragu (15 %), kemudian 1 responden tidak setuju sebanyak (2,5 %).

- h. Tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, fasilitas yang memadai, serta budaya yang ada didalam maupun diluar perusahaan

Tabel 4.1.20

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, fasilitas yang memadai, serta budaya yang ada didalam maupun diluar perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5 %
2.	Tidak Setuju	1	2,5 %
3.	Ragu – Ragu	13	32,5 %
4.	Setuju	15	37,5 %
5.	Sangat Setuju	10	25 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa yang sangat setuju (25 %), 15 responden yang menyatakan setuju (37,5 %), dan 13 responden menyatakan ragu-ragu (32,5 %), kemudian tidak setuju dan sangat tidak setuju mempunyai hasil yang sama yaitu 1 responden (2,5 %).

- i. Tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat akan diberikan pada karyawan yang berprestasi, berdisiplin, serta loyalitas yang tinggi

Tabel 4.1.21

Tanggapan responden mengenai kenaikan pangkat akan diberikan pada karyawan yang berprestasi, berdisiplin, serta loyalitas yang tinggi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5 %
2.	Tidak Setuju	7	17,5 %
3.	Ragu – Ragu	10	25 %
4.	Setuju	19	47,5 %
5.	Sangat Setuju	3	7,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.21 diketahui bahwa 3 responden yang sangat setuju (7,5 %), 19 responden yang menyatakan setuju (47,5 %), 10 responden menyatakan ragu-ragu (25 %), dan 7 responden tidak setuju (17,5 %), kemudian sangat tidak setuju dengan 1 responden (2,5 %).

j. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang tinggi akan menaikkan keuntungan bagi perusahaan

Tabel 4.1.22

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang tinggi akan menaikkan keuntungan bagi perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	5 %
3.	Ragu – Ragu	8	20 %
4.	Setuju	18	45 %
5.	Sangat Setuju	12	30 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel 4.1.22 diketahui bahwa 12 responden yang sangat setuju (30 %), 18 responden yang menyatakan setuju (45 %), 8 responden menyatakan ragu-ragu (20 %), dan 2 responden tidak setuju (5 %)

Tabel 4.1.23
REKAPITULASI ANALISA KINERJA KARYAWAN.

NO		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pengukuran prestasi kerja digunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawannya	0%	2,5%	7,5%	62,5%	27,5%
2.	Melaksanakan tugas dengan loyalitas yang tinggi serta tekun tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga dapat menghasilkan kinerja yang baik	5%	2,5%	32,5%	37,5%	22,5%
3.	Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan dan pengakuan kinerja karyawan	0%	2,5%	15%	32,5%	50%
4.	Kepuasan kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan	2,5%	0%	15%	55%	27,5%
5.	Jika karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang baik maka ia akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya	0%	0%	2,5%	47,5%	50%
6.	Karyawan yang selalu hadir dan pulang tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja	0%	2,5%	15%	45%	37,5%
7.	Ketepatan waktu kerja karyawan akan mengalami peningkatan setelah kebutuhan karyawan terpenuhi	0%	2,5%	15%	40%	42,5%
8.	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, fasilitas yang memadai, serta budaya yang ada didalam maupun diluar perusahaan	2,5%	2,5%	3,5%	37,5%	25%
	RATA - RATA				45%	

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.2 Analisa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dianalisis, terdapat dua faktor atau variabel dengan rincian yaitu variabel Motivasi adalah variabel bebas (Independent Variable) sedangkan variabel Kinerja adalah variabel terikat (Dependent Variable). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana pada program komputer SPSS (*Statistical Progame for Social Sciences*) 16. Analisis itu digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Dari data yang diperoleh didalam penelitian ini setelah diproses diperoleh (*print out*) sebagai berikut :

- a. Variabel yang dimasukkan dan dikeluarkan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Dalam tabel diatas menjelaskan bahwa semua variabel telah dimasukkan dalam proses (All Variables Entered) dan tidak ada yang dikeluarkan (Removed)

b. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.170	3.996

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel Model Summary terdapat nilai R sebesar 0,191. dalam hal ini berarti 19,1 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 19,1\% = 80,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. R Square berkisar 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil R Square semakin lemah pengaruh kedua variabel. Standard Error of Estimate yang hanya 3,996 karena lebih kecil dari standar deviasi kinerja karyawan. Maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai predictor kinerja karyawan.

c. Persamaan Garis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan (pengaruh) dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam penelitian skripsi ini, analisis regresi yang dilakukan, ditunjukkan untuk mengetahui nyata tidaknya pengaruh variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pemrosesan penelitian dengan program SPSS versi 16 ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.532	6.954		2.809	.008
Motivasi	.497	.166	.437	2.995	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta (α) koefisien regresi (b), serta nilai t hitung dengan tingkat signifikannya. Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 19,532 + 0,497 X$$

Konstanta sebesar 19,532 menyatakan bahwa jika perusahaan tidak memberikan motivasi, maka kinerja karyawan diperusahaan tersebut sebesar 19,532, sedangkan nilai 0,497 merupakan regresi (b) yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,497.

1). $H_0 : \beta = 0$, (Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : \beta > 0$, (Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan).

2). Menentukan tingkat signifikan (α)

Tingkat signifikan (α) = 5 % dan derajat kebebasan (df) = jumlah data – 2 atau $40 - 2 = 38$ dan uji dilakukan dengan satu sisi di dapat....

3). Ketentuan berdasarkan nilai t

Dengan membandingkan statistic hitung dengan statistic tabel, statistic t hitung dari tabel output diatas terlihat bahwa t hitung adalah **2.995**

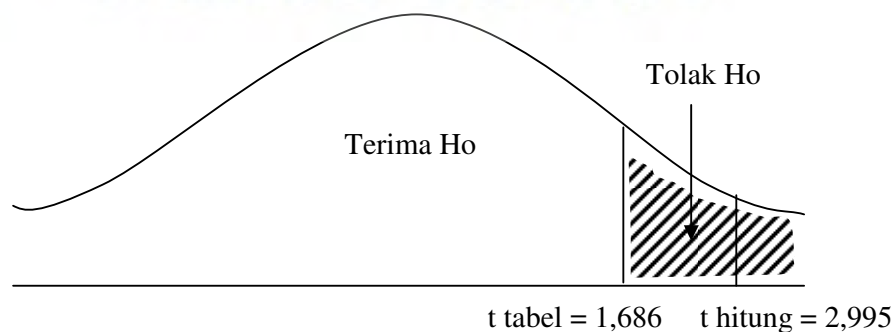
4). Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari analisis diatas maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung (2,995) lebih besar dari pada t tabel (1,686) serta dapat pula dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,005 yang menyatakan nilai tersebut dibawah nilai probabilitas yang sebesar 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri.

Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Catur Putra Mandiri, maka dengan ini penulis mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh CV. Catur Putra Mandiri dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang profesional, efektif dan efisien telah memberikan pengaruh yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan, hal ini tercermin dalam perhitungan regresi pada uji statistic SPSS yaitu $r = 0,437$ sedangkan kontribusi motivasi terhadap naik turunnya kinerja karyawan adalah sebesar $R \text{ Square} = 0,191$. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya maka dapat dilihat pada sig, dengan nilai 0.005 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian hasilnya adalah ditolak H_0 atau diterima H_a . Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. SARAN

Setelah melihat hasil penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana, maka penulis mencoba untuk mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, yang antara lain:

- a. Dalam peningkatan motivasi sebaiknya kepemimpinan yang ada pada CV.

Catur Putra Mandiri harus lebih meningkatkan, menggerakkan, serta

mengarahkan karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja kurang baik dapat dibimbing dan dibina terus. Semangat dalam memotivasi kerja merupakan suatu hal yang sifatnya subjektif oleh sebab itu pemimpin perusahaan dituntut untuk lebih peka terhadap faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja, dan berusaha untuk memperbaikinya yang dikarenakan SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan.

- b. Dalam melaksanakan penilaian kinerja disarankan agar penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dapat lebih objektif lagi, dan ada keterbukaan dari atasan kepada bawahan, agar karyawan dapat berinisiatif, berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugas serta mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Husein Umar, SE.,M.M.,M.B.A. 2004. **Metode Penelitian**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. Drs. H. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. Drs. Msi, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Grasindo, Jakarta.
- Sibarani Panggabean, Mutiara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono. 2006. **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi 13. Alfabet, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Raja Grafindo, Jakarta.



KUESIONER

Petunjuk Pengisian

1. Data Responden mohon diisi, sesuai dengan identitas anda.
2. Dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini, diharapkan saudara memberikan tanggapan sejujurnya. Saudara tidak perlu ragu untuk memilih tanggapan yang sesuai dengan pendapat saudara, karena nama tidak perlu dicantumkan.
3. Terima kasih atas kerja sama yang saudara berikan melalui pengisian kuesioner ini.

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
2. Usia saudara saat ini :
 - a. Dibawah 25 tahun
 - b. Antara 25 – 30 tahun
 - c. Antara 30 – 40 tahun
 - d. Lebih dari 40 tahun

3. Lama saudara bekerja pada CV. Catur Putra Mandiri :

- a. Kurang dari 1 – 5 tahun
- b. Antara 6 – 8 tahun
- c. Antara 9 – 12 tahun
- d. 15 tahun

4. Pendidikan terakhir saudara :

- a. SD
- b. SMP / Sederajat
- c. SMU / Sederajat
- d. Akademi / Sederajat
- e. Perguruan Tinggi (S 1)



MOTIVASI

1. Pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawannya, agar tercapai tujuan yang diharapkan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saat melakukan tugas dari atasan, karyawan berharap untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Peluang untuk memperoleh jabatan akan membuat karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Penilaian dan pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi membuat karyawan bekerja lebih giat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Kesempatan dalam pengembangan diri dan memperoleh peningkatan karir akan membangkitkan gairah kerja karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Hubungan kerja yang harmonis dengan teman sekerja atau dengan pimpinan, membuat karyawan merasa betah bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan membuat karyawan merasa senang mengerjakannya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

9. Balas jasa (Upah / gaji) yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan serta sesuai dengan jabatannya

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

10. Pemberian informasi dari pimpinan kepada bawahan mengenai pekerjaan dapat menunjang keberhasilan suatu pekerjaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju



KINERJA

1. Pengukuran prestasi kerja digunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawannya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Melaksanakan tugas dengan loyalitas yang tinggi serta tekun tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga dapat menghasilkan kinerja yang baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan dan pengakuan kinerja karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Kepuasan kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Jika karyawan dalam bekerja memiliki kinerja yang baik maka ia akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Karyawan yang selalu hadir dan pulang tepat waktu akan membuat karyawan menjadi disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Ketepatan waktu kerja karyawan akan mengalami peningkatan setelah kebutuhan karyawan terpenuhi
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, fasilitas yang memadai, serta budaya yang ada didalam maupun diluar perusahaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu – ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

9. Kenaikan pangkat akan diberikan pada karyawan yang berprestasi, berdisiplin, jujur, serta mempunyai loyalitas yang tinggi

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

10. Kinerja karyawan yang tinggi akan menaikkan keuntungan bagi perusahaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu – ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju



Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	38
2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	45
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
8	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	39
9	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	42
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
12	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	40
13	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	38
14	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	39
15	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
16	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38
17	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3	40
18	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	35
19	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	35
20	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
21	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
22	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	40
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
24	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
25	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
26	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
28	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	36
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
30	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
33	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	44
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
35	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
38	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
40	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
Jumlah											1671

Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
2	3	3	4	5	4	4	3	3	2	5	36
3	4	3	5	4	4	5	5	3	2	2	37
4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	44
5	5	1	5	1	5	4	2	1	1	4	29
6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
7	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
8	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	41
9	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
10	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	43
11	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	40
12	5	3	4	4	4	3	3	2	2	4	34
13	3	4	5	3	5	4	5	3	2	4	38
14	5	4	5	3	5	4	5	3	2	4	40
15	5	4	3	5	5	2	4	3	3	3	37
16	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	38
17	5	1	2	4	5	5	4	5	4	3	38
18	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	38
19	4	2	5	3	5	5	3	3	4	5	39
20	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	41
21	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	34
24	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	39
25	4	3	3	4	4	5	3	3	2	4	35
26	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
27	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
28	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	40
29	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	37
30	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	36
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
32	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
36	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
37	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
39	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	46
40	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45

Jumlah

1611

Rangking Variabel X dan Variabel Y Beserta Selisih Kuadratnya

No	X	Y	X²	Y²	X.Y
1	38	42	1444	1764	1596
2	45	36	2025	1296	1620
3	45	37	2025	1369	1665
4	47	44	2209	1936	2068
5	45	29	2025	841	1305
6	43	37	1849	1369	1591
7	42	37	1764	1369	1554
8	39	41	1521	1681	1599
9	42	44	1764	1936	1848
10	46	43	2116	1849	1978
11	45	40	2025	1600	1800
12	40	34	1600	1156	1360
13	38	38	1444	1444	1444
14	39	40	1521	1600	1560
15	46	37	2116	1369	1702
16	38	38	1444	1444	1444
17	40	38	1600	1444	1520
18	35	38	1225	1444	1330
19	35	39	1225	1521	1365
20	44	41	1936	1681	1804
21	46	46	2116	2116	2116
22	40	42	1600	1764	1680
23	39	34	1521	1156	1326
24	37	39	1369	1521	1443
25	39	35	1521	1225	1365
26	40	35	1600	1225	1400
27	38	39	1444	1521	1482
28	36	40	1296	1600	1440
29	38	37	1444	1369	1406
30	35	36	1225	1269	1260
31	43	47	1849	2209	2021
32	46	46	2116	2116	2116
33	44	45	1936	2025	1980
34	41	46	1681	2116	1886
35	46	48	2116	2304	2208
36	47	44	2209	1936	2068
37	47	46	2209	2116	2162
38	45	42	2025	1764	1890
39	46	46	2116	2116	2116
40	46	45	2116	2025	2070
JUMLAH	1671	1611	70387	65606	67588



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mareta Rizaky
Tempat / Tgl.Lahir : Jakarta, 30 Maret 1987
Alamat : Jln. Sunankalijaga barat 4 no.5 Rt 003 / 011
Larangan-Utara Ciledug 15154
Kebangsaan : Indonesia
Status : Belum Menikah

Pendidikan Formal

1994-1999 : SD Negeri Jelambar 03, Jakarta Barat
1999-2002 : SMP Negeri 83, Jakarta Barat
2002-2005 : SMU Yadika 3, Ciledug
2005 - 2009 : Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi,
Jurusan Manajemen S-1

Bagi seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik yang tercantum maupun yang belum sempat tercantum penulis mengucapkan terima kasih banyak dan mohon maaf apabila ada kesalahan.

Jakarta, 20 Agustus 2009

Penulis
Mareta Rizaky

