

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN MOTIVASI
KARYAWAN GROUP PROJECT DEVELOPMENT
PT INDOSAT Tbk.**

SKRIPSI

Nama : Pinkan Fransisca Manoppo
NIM : 43107110 - 033



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN MOTIVASI
KARYAWAN GROUP PROJECT DEVELOPMENT
PT INDOSAT Tbk.**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

**Nama : Pinkan Fransisca Manoppo
NIM : 43107110 - 033**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pinkan Fransisca Manoppo

NIM : 43107110033

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 10 Agustus 2009

Pinkan Manoppo
NIM. 43107110033

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Pinkan Fransisca Manoppo
NIM : 43107110033
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Kerja dengan Motivasi karyawan
Group Project Development PT Indosat,Tbk
Tanggal Lulus Ujian : 31 Agustus 2009

Disahkan oleh:

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Ir. Sahibul Munir SE. M. Si.)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani MM.)

(Arief Bowo Prayoga Kasmu, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Hubungan Budaya Kerja dengan Motivasi Karyawan
Group Project Development PT Indosat Tbk.

Dipersiapkan dan disusun oleh:
Pinkan Fransisca Manoppo
43107110-033

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Ir. Sahibul Munir SE. M. Si.)

Anggota Dewan Penguji

(Yuhasril, SE, ME)

Anggota Dewan Penguji

(Dra. Aty Herawati M.Si)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis menyelesaikan skripsi dengan judul : “Hubungan Budaya Kerja dengan Motivasi Karyawan Group Project Development PT Indosat,Tbk”.

Penelitian ini ingin mengetahui dan menguji hubungan budaya kerja dengan motivasi karyawan. Budaya kerja yang diterapkan di setiap organisasi pasti berbeda-beda dan budaya kerja tersebut dapat mempengaruhi karakteristik karyawan dalam organisasi tersebut dimana dalam hal ini adalah motivasi dari karyawan.

Mulai dari perencanaan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan-bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Yang terhormat Ibu Dra. Yuli Harwani MM. selaku Dekan Manajemen S1, Universitas Mercu Buana.
2. Yang terhormat Bapak Arief Bowo Prayoga Kasmu, SE.MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen S1, Universitas Mercu Buana.
3. Yang terhormat Bapak Ir. Sahibul Munir, SE M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan petunjuk serta bimbingan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Yang terhormat Bapak dan Ibu dosen yang telah mengasuh serta memberikan bekal ilmu, selama penulis kuliah pada Universitas Mercu Buana.

5. Yang terhormat rekan Group Project Development dan Group Submarine & Satellite System yang telah memberi dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Yang terhormat kedua rekan-rekan penulis yang telah membantu dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
7. Yang terhormat orang tua serta seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan dan doa restu, baik moral maupun material selama penulis menuntut ilmu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan tersebut di atas.

Skripsi ini tentu saja masih jauh dari sempurna, sehingga penulis dengan senang hati menerima kritik demi perbaikan. Kepada peneliti lain mungkin masih bisa mengembangkan hasil penelitian ini pada ruang lingkup yang lebih luas dan hasil yang lebih tajam. Akhirnya semoga skripsi ini ada manfaatnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

ABSTRAK

Persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, maka diperlukan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk bertahan dan siap menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Budaya kerja perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengungkapkan seberapa besar hubungan antara budaya kerja dengan motivasi pada karyawan di Group Project Development PT Indosat Tbk.

Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Group Project Development yang berjumlah 200 orang dimana terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berdasarkan Rumus Isac & Michael maka ukuran sampel ditentukan sebanyak 67 orang. Instrumen pengumpulan data adalah seperangkat kuesioner dengan skala pernyataan setuju dan ketidaksetujuan yang ditentukan berdasarkan skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya kerja dengan motivasi adalah 0.898. Semua besaran korelasi ini adalah tingkat signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan budaya kerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi karyawan di Group Project Development PT Indosat Tbk.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah dan Pokok Bahasan	6
1.2.1 Perumusan Masalah	6
1.2.2 Pokok Bahasan	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.2	Pengertian Budaya	12
2.2.1	Budaya Kerja	12
2.2.2	Manfaat dan Fungsi Budaya Kerja	15
2.3	Motivasi	18
2.3.1	Prinsip dan Asas Motivasi	22
2.3.2	Jenis-jenis dan Metode Motivasi	24
2.3.3	Model dan Proses Motivasi	26
2.3.4	Teori-teori Motivasi	28
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Obyek Penelitian	36
3.1.1	Sejarah Perusahaan PT Indosat	36
3.1.2	Visi dan Misi Indosat	40
3.1.3	Nilai Perusahaan	40
3.2	Desain Penelitian	41
3.3	Hipotesis	41
3.4	Variabel dan Skala Pengukuran	43
3.4.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
3.5	Metode Pengumpulan Data	45
3.6	Jenis Data	45
3.7	Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel	46
3.7.1	Populasi	47
3.7.2	Sampel	47
3.8	Metode Hasil Data	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN	50
4.1	Deskripsi Data Hasil Penelitian	50
4.2	Analisis Hasil Kuesioner Indikator Budaya Kerja dan Motivasi	53
4.2.1	Hasil Rekapitulasi Kuesioner Budaya Kerja	60
4.2.2	Hasil Rekapitulasi Kuesioner Motivasi	72
4.3	Korelasi Budaya Kerja dengan Motivasi	75
4.4	Uji Signifikansi Hubungan	75
4.5	Hipotesis Penelitian	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	xv
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ciri-ciri Teori X dan Teori Y	32
Tabel 4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4	Responden berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5	Responden berdasarkan Status Karyawan.....	52
Tabel 4.6	Hasil Kuesioner Budaya Integritas Kedisiplinan	53
Tabel 4.7	Hasil Kuesioner Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	54
Tabel 4.8	Hasil Kuesioner Suasana Kerja yang Harmonis	54
Tabel 4.9	Hasil Kuesioner Kerjasama Tim	55
Tabel 4.10	Hasil Kuesioner Menghargai Masukan Rekan Kerja	56
Tabel 4.11	Hasil Kuesioner Komitmen terhadap Visi dan Misi	56
Tabel 4.12	Hasil Kuesioner Ketaatan dengan Peraturan Perusahaan	57
Tabel 4.13	Hasil Kuesioner Keterbukaan Manajemen Perusahaan	58
Tabel 4.14	Hasil Kuesioner Hubungan Kemitraan	59
Tabel 4.15	Hasil Kuesioner Pelayanan terhadap Pelanggan	60
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Budaya Kerja	61
Tabel 4.17	Hasil Kuesioner Kepuasan dengan Pendapatan	63
Tabel 4.18	Hasil Kuesioner Jaminan Keamanan dalam Bekerja	64
Tabel 4.19	Hasil Kuesioner Dukungan Atasan	65
Tabel 4.20	Hasil Kuesioner Hubungan dengan Rekan Kerja	66
Tabel 4.21	Hasil Kuesioner Status Kepegawaian	67
Tabel 4.22	Hasil Kuesioner Pemberian Penghargaan ..	68
Tabel 4.23	Hasil Kuesioner Pengakuan Hasil Pekerjaan	69

Tabel 4.24	Hasil Kuesioner Kesempatan Pengembangan Karir	70
Tabel 4.25	Hasil Kuesioner Komitmen dalam Penyelesaian Pekerjaan	71
Tabel 4.26	Hasil Kuesioner Kelayakan akan Posisi saat ini	72
Tabel 4.27	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi	73
Tabel 4.28	Korelasi Budaya Kerja dengan Motivasi	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Gambar Proses Motivasi	20
Gambar 2.2	Piramida Hirarki Kebutuhan Maslow	31
Gambar 4.1	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan t test	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Analisis hasil Korelasi	80
Lampiran 2	Kuesioner	81
Lampiran 3	Hasil Kuesioner Budaya Kerja	82
Lampiran 4	Hasil Kuesioner Motivasi	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, salah satu faktor sukses untuk keunggulan bersaing bagi perusahaan yaitu bagaimana manajemen faktor manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur vital yang menjadi aset utama dalam perusahaan yang dapat dikembangkan secara maksimal. Oleh karena itu kekuatan perusahaan terletak pada sumber daya manusia. Perusahaan yang mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif dengan menghargai bakat-bakat dan mengembangkan kemampuannya akan memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi, produktivitas yang tinggi, nilai pasar yang tinggi dan pertumbuhan laba yang tinggi (Atmosoeprapto, 2000:69). Dengan kata lain, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, pemegang saham dan investor.

Sementara itu manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam beberapa cara sejalan dengan daya tahan perusahaan, perluasan dan peningkatan profitabilitas mereka, perusahaan menyediakan keamanan kerja, dan peluang karir yang baik serta upah yang tinggi. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada akan mengembangkan dirinya. Mereka adalah orang-orang yang memandang kerja bukan semata-mata sebagai sumber penghasilan akan tetapi

wadah untuk memberikan sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan memandang kerja sebagai suatu kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam hal ini, seorang pimpinan harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya kerja yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja.

Pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu. Karena itu setiap karyawan dan manajemen seharusnya memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tentang makna budaya kerja dan batasan bekerja.

Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi atau loyalitas, tanggung jawab, kerjasama,

kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Bentuk komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi.
3. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumberdaya manusia bersangkutan dan mutu produk.
4. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
5. Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang

sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara faktor-ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi. Selain itu juga dipengaruhi faktor-faktor manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karir, dan fungsi kontrol atasan dan sesama rekan kerja. Faktor ekstrinsik di luar organisasi antara lain aspek-aspek budaya, kondisi perekonomian makro, kesempatan kerja, dan persaingan kompensasi.

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya kerja secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping ketrampilan teknis. Dukungan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya tidak boleh diabaikan. Kalau tidak diprogramkan secara terencana, maka pengingkaran pada komitmen sama saja memperlihatkan adanya kekeroposan suatu organisasi. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan pada

gilirannya akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dan ini akan memperkecil derajat loyalitas pelanggan dan mitra bisnis kepada perusahaan tersebut.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti ” **Hubungan antara Budaya Kerja dengan Motivasi Karyawan Group Project Development di PT Indosat, Tbk**”.

1.2 Perumusan Masalah dan Pokok Bahasan

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu: “Bagaimana Hubungan antara Budaya Kerja dengan Motivasi Karyawan Group Project Development di PT Indosat, Tbk?”

1.2.2 Pokok Bahasan

Dalam penelitian ini akan dibatasi permasalahannya, sehingga tidak terlalu luas, namun sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Budaya kerja adalah suatu nilai-nilai yang menjadikan pedoman bagi SDM untuk menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.
- b. Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui :

“Hubungan antara Budaya Kerja dengan Motivasi Karyawan Group Project Development di PT Indosat, Tbk?”

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan dan organisasi serta bermanfaat untuk menambah khasanah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya kerja dan motivasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi :

- a. instansi terkait untuk dapat mengelola dan memberikan perhatian terhadap budaya kerja organisasi untuk peningkatan sumber daya manusia dan produktivitas kerja yang optimal. Dan juga lebih memperhatikan kebutuhan karyawan khususnya dalam hal motivasi kerja.
- b. Karyawan agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki serta dapat membina hubungan interpersonal dengan baik dalam rangka mengembangkan karir dalam perusahaan.
- c. Mengetahui Budaya Kerja karyawan Group Project Development PT Indosat, tbk.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil atau pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Sedangkan menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia adalah "pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan ketenagakerjaan yang baik".

Tokoh Edwin B. Flippo berpendapat manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia menurut Hasibuan (2007), pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

- a. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- c. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi:

- a. Fungsi Manajemen yang terdiri dari 4 macam, yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional yang terdiri dari 7 item, yaitu:

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi msdm yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Pengertian Budaya

Kata budaya (culture) sebagai konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi, dan merupakan suatu identitas dari tiap-tiap bangsa. Budaya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri dari pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil-hasil budaya lainnya. Menurut Schein (1991), budaya adalah pola dari asumsi dasar bahwa sekelompok tertentu telah mengembangkan suatu studi untuk mampu beradaptasi terhadap problema eksternal dan internal.

2.2.1 Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya Kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, dan memuaskan.

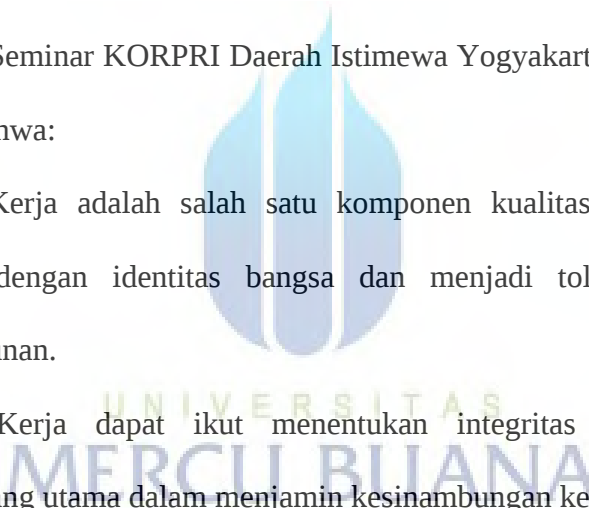
Budaya Kerja berasal dari kata budaya dan kerja, kata budaya dalam Bahasa Indonesia sama artinya dengan kebudayaan.

Menurut Kontjoroningrat (1985) budaya kerja adalah "Pengertian kebudayaan yaitu keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil kerja manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan bekerja".

Menurut Feisal Tamin (2003), tentang Transformasi Budaya Kerja Aparatur Negara, mengatakan bahwa "Budaya Kerja aparatur negara dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi, atau sistem kerja, sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakan."

Dikatakan pula interaksi ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi pengembangan Budaya Kerja, di samping faktor lingkungan yang sangat mempengaruhinya.

Dalam Seminar KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta pada November 1992, disimpulkan bahwa:

- 
- a. Budaya Kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.
 - b. Budaya Kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.
 - c. Budaya Kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Program Budaya Kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Warna Budaya Kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

Adanya Budaya Kerja dalam organisasi karena ada unsur-unsur yang membentuknya saling berintegrasi. Unsur-unsur itu meliputi:

a. Lingkungan Usaha

Lingkungan dimana organisasi itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.

b. Nila-nilai

Merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam organisasi adalah yang mempunyai sistem yang kaya dan kompleks dan menyebar pada pegawainya.

c. Teladan dan menyebar pada pegawainya

Orang-orang ini mempersonifikasikan nilai-nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para pegawai mengikuti perilaku bekerjanya. Budaya Kerja organisasi yang kuat di dalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan atau orang yang ditiru tingkah lakunya.

d. Tata cara dalam organisasi

Ini adalah suatu sistematis dan program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang diharapkan dari pegawai dan contoh potensial yang dapat dilihat, dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

e. Jaringan Budaya

Berupa komunikasi informasi dalam organisasi yang bisa dilakukan siapa saja dalam hirarki organisasi. Jaringan budaya ini membawa nilai-nilai organisasi dan mitologi keteladanan.

Budaya Kerja yang terbentuk dari jalinan interaksi unsur-unsur tersebut akhirnya akan merupakan suatu kekuasaan yang tidak terlihat yang mempengaruhi baik pemikiran, pembicaraan, maupun tindakan manusia yang bekerja dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja organisasi merupakan pengarah perilaku pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi.

2.2.2 Manfaat dan Fungsi Budaya Kerja

Melaksanakan Budaya Kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat dari budaya kerja antara lain:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik
- b. membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki
- c. cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi)
- d. mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan budaya kelompok atau budaya organisasi karena budaya merupakan gejala sosial. Dari berbagai sumber, menurut Ndraha (2003, 45) dapat dipetik beberapa fungsi budaya, yaitu:

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan sisi geografis, sistem-sistem sosial, politik, ekonomi dan perubahan-perubahan nilai di dalam masyarakat. (Hampden-Turner, 1994). Perbedaan dan identitas budaya (kebudayaan) dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah di berbagai bidang.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan (*sharing*) adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota masyarakat.
- c. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya. Budaya dapat menjadi komoditi ekonomi, misalnya di bidang wisata.
- d. Sebagai kekuatan penggerak. Budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar (*learning process*) maka budaya itu dinamis.
- e. Sebagai kemampuan membentuk nilai tambah. Webber mengaitkan budaya dengan manajemen. Kolter dan Heskett menghubungkan budaya dengan *performance* Hamden-Turner dengan kekuatan organisasional dan keunggulan bisnis.
- f. Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial (Hofstede, 1980).
- g. Sebagai warisan. Budaya disosialisasikan dan ajaran kepada generasi berikutnya. Isu ini dijadikan tema Sentral International Convergence on Tourism and

Heritage Management di Yogyakarta, 28-30 Oktober 1996 yang dihadiri antara lain oleh Geertz dan Toffler.

- h. Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi. Hal ini dikemukakan oleh Robbins (1990), sehingga tanpa diperintah orang melakukan tugasnya.
- i. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.
- j. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan Negara sehingga terbentuk *nation state*.

Roland E. Wolseley dan Laurence R. Campbell (1983) menyatakan bahwa:

- a. Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobyektif mungkin.
- b. Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metoda ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kritis, kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan.
- c. Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etik yang fundamental untuk menyerasikan kepribadian dan moral karakternya.

- d. Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal memproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.
- e. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya, dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada.
- f. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat, dan bangsanya, penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.

2.3 MOTIVASI

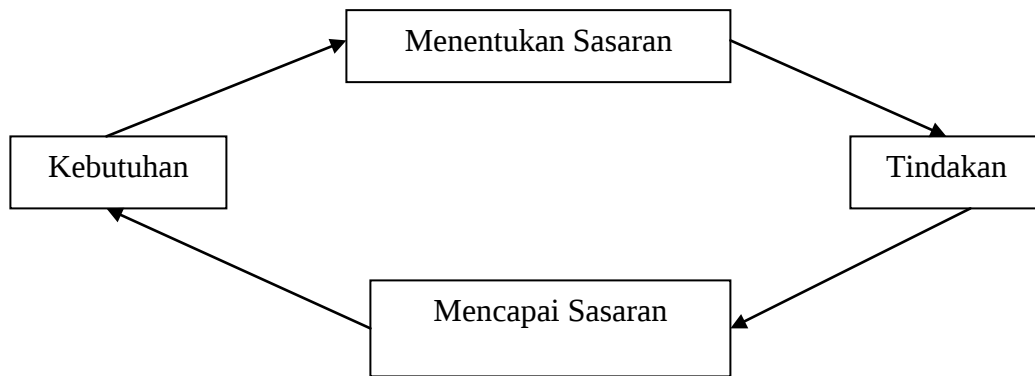
Dorongan dan semangat kerja dilandasi oleh kemauan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan individu maupun kelompok, tetapi munculnya motivasi tidak sekedar hanya karena adanya kebutuhan yang bersifat fisik saja melainkan ada pula yang bersifat non-fisik, sering terlupakan begitu saja, padahal masalah ini apabila tidak teridentifikasi dengan baik menjadikan motivasi semu yang muncul dari seseorang (Robbins, 2000:236).

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan, sedangkan arti kata motivation berarti pemberian motif, menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang atau hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang, atau dapat pula diartikan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Robbins (2002:198) mengemukakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dari uraian tersebut nampak bahwa seseorang bersedia untuk melakukan tindakan atau kegiatan karena adanya kebutuhan individualnya dan kebutuhan individual ini berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lainnya.

Amstrong (1988:236) mengemukakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Proses motivasi menurut Armstrong digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Proses Motivasi (Sumber: Armstrong 1988:243)

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan proses dasar motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, selanjutnya ditentukan sasaran yang akan dicapai yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan, kemudian menentukan serangkaian tindakan yang akan dilakukan guna mencapai sasaran. Dalam hal sasaran telah dicapai, pada umumnya akan muncul kebutuhan baru yang ingin dipenuhi kembali, tetapi bila sasaran tidak dapat tercapai, kebutuhan tersebut akan tetap menjadi kebutuhan yang menuntut pemenuhan.

Menurut Koontz et al. (Hasymi, 2003:67) pengertian motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadi dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut pikiran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus.

2. Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada didalam diri individu seperti halnya faktor pendeteksian oleh manajer, juga meliputi hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diperoleh gambaran tentang karakteristik motivasi yaitu:

1. Memacu perilaku manusia atau organisasi lainnya, ada suatu tenaga dalam individu, ada dorongan (*drive*) yang membuat manusia berperilaku tertentu dalam lingkungannya.
2. Mengarahkan perilaku yang ditimbulkan oleh motivasi yang selalu berorientasi pada tujuan.
3. Perilaku yang ditimbulkan dijaga kekuatannya atau ditingkatkan.

Hal ini berarti suatu dorongan (*drive*) yang memacu individu berperilaku. Lingkungan di sekeliling individu memberikan umpan balik pada diri individu, yang

akhirnya berakibat memperkuat dorongan intensitas diri dan mengarahkan kembali dorongan itu dalam bentuk perilaku yang terdahulu.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Pada hakekatnya tidak akan ada suatu motivasi, apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan atau kepuasan.

2.3.1 Prinsip dan Asas Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin
- b. Prinsip Komunikasi dimana pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat

pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- e. Prinsip memberi perhatian dimana pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Asas-asas dalam motivasi terdiri dari:

- a. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas Wewenang yang Didelegasikan, artinya memberikan kewenangan , dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas Adil dan Layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

- f. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Adapun alat-alat motivasi yang digunakan ada tiga macam yang meliputi:

- a. Materiil Insentif : merupakan alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
- b. Nonmateriil Insentif: merupakan alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya.
- c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: merupakan alat motivasi yang diberikan berupa materiil dan nonmateriil, jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

2.3.2 Jenis-jenis dan Metode Motivasi

Motivasi dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Metode-metode Motivasi

Terdapat dua macam metode motivasi yang meliputi:

- a. Metode Langsung (Direct Motivation) adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, dan lain-lain. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.3.3 Model dan Proses Motivasi

Model motivasi terdiri dari model tradisional, model hubungan manusia, dan model sumber daya manusia.

- a. Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif, yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan (uang atau barang saja).
- b. Model Hubungan Manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan materiil dan nonmateriil.
- c. Model Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk

membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Terdapat enam buah proses dalam motivasi yang meliputi:

- a. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.
- b. Mengetahui Kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
- c. Komunikasi Efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- d. Integrasi Tujuan. Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.

- e. Fasilitas. Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan.
- f. Team Work. Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.3.4 Teori – Teori Motivasi

Sejumlah teori motivasi telah dikembangkan oleh para ilmuwan untuk membahas motivasi pekerja di dalam berbagai organisasi kerja. Dalam bukunya, Sihotang (2007, 246) menjelaskan beberapa teori motivasi sebagai berikut.

a. Teori Motivasi dari Abraham Maslow

Abraham Maslow dari Brandeis University sangat terkenal dengan teori hierarki kebutuhan. Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan hierarchy pyramid, yang meliputi:

- 1) Physiological needs, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang dan papan. Dalam hal ini juga dibahas mengenai gaji atau upah yang merupakan imbalan yang diberikan secara tetap kepada karyawan. Terdapat beberapa pendapat mengenai gaji atau upah. Sikula (1981:89) mengatakan istilah remuneration (sistem penggajian) mengandung pengertian sesuatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*), atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan kerja atau balas jasa. Remuneration lazimnya berupa upah (*wages*) atau gaji (*salary*). Upah lazim

digunakan bagi para pekerja, sedangkan gaji digunakan bagi para pegawai atau pejabat.

2) Security needs, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik.

Keselamatan dan keamanan kerja adalah perasaan aman dan tenteram pada diri pekerja, bebas dari rasa takut akan penghidupannya dimasa datang, karena ada jaminan akan pekerjaannya apabila terjadi sesuatu atas dirinya. Keselamatan kerja dalam hal ini merupakan keselamatan pekerja yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasantempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu mendapatkan perlindungan keselamatan kerja agar aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga produksi dan produktivitas meningkat.

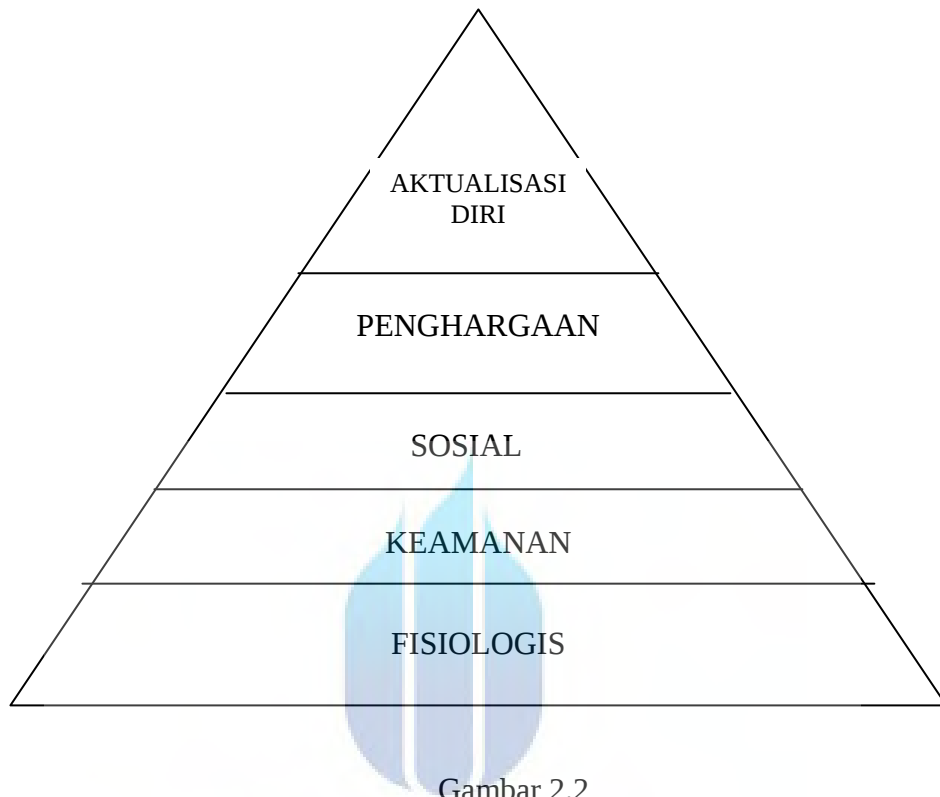
3) Social needs atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama. Suasana kerja yang harmonis perlu diciptakan di tempat kerja agar para pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Handoko (1989:145) mengatakan kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan serta sosial. Perilaku seseorang sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial tertentu seperti kelompok referensi, keluarga, status dan peranan sosial mereka. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatan yang disponsori oleh perusahaan atau acara peringatan-peringatan hari bersejarah.

4) Rewards needs atau kebutuhan penghargaan akan hasil pekerjaannya. Penghargaan merupakan salah satu kebutuhan manusia. Adalah wajar jika manusia yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin dihargai oleh orang lain, seperti pekerja bagian operasional yang telah berusaha dan bekerja dengan sebaik-baiknya ingin dihargai oleh atasannya. Penghargaan sering disamakan dengan insentif, karena mempunyai persamaan sifat dan makna.

5) Self actualization needs yaitu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri, dan melakukan apa saja yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Kebutuhan untuk aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Dalam memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini, seseorang ingin memperlihatkan kemampuan diri merupakan kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri karyawan.

Apabila seorang karyawan dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari tempat ia bekerja, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang tersebut untuk bekerja dengan giat tanpa diperintah orang lain.

Hirarki kebutuhan Maslow digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2

Hirarki Kebutuhan Maslow

Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori Abraham Maslow ialah untuk memotivasi seseorang bekerja giat sesuai dengan keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan pekerja sesuai dengan harapannya.

Kelemahan dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia itu tidaklah berjenjang dan hierarkis, tetapi kebutuhan itu perlu dipenuhi secara simultan pada tingkat intensitas tertentu dengan menentukan apa yang harus dipenuhi lebih dahulu.

b. Teori Motivasi dari Douglas Mc.Gregor

Mc.Gregor dalam bukunya yang berjudul *The Human Side of Enterprise* mempopulerkan teori X dan teori Y dari sifat perilaku manusia dalam hal motivasi.

Ciri-ciri Teori X dan Teori Y dapat dilihat dalam tabel berikut:

Ciri-Ciri Teori X	Ciri-Ciri Teori Y
1. Manusia pada dasarnya malas	1. Manusia pada dasarnya aktif
2. Orang bekerja untuk uang	2. Manusia ingin kepuasan
3. Supaya produktif harus diancam	3. Mereka perlu dirangsang
4. Pekerja tergantung atasan	4. Manusia bersikap dewasa
5. Ketergantungan pada atasan	5. Dapat berusaha sendiri
6. Perlu diperintah	6. Orang memahami apa yang perlu dikerjakan
7. Perlu pengawasan	7. Perlu pengakuan dan dihargai
8. Berminat pada kebutuhan diri sendiri	8. Orang ingin memberi arti pada hidupnya
9. Orang perlu instruksi	9. Orang mau meningkatkan pengertian
10. Orang ingin dihormati	10. Orang mengharai sesama
11. Orang terkotak-kotak	11. Orang terintegrasi
12. Orang sulit berubah	12. Orang bosan pada yang monoton
13. Orang harus mengabdikan pada pekerjaan	13. Orang ingin realisasi cita-cita
14. Orang terbentuk karena keturunan	14. Orang selalu berkembang tumbuh
15. Orang perlu didorong	15. Orang perlu kebebasan dan dibantu agar maju

c. Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Teori F. Herzberg ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu:

- 1) Kondisi pertama adalah faktor motivator yang meliputi keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan.
- 2) Kondisi kedua adalah hygiene yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja, yang meliputi kebijaksanaan administrasi perusahaan, supervisi yang sangat ketat, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, gaji dan upah.

Faktor hygiene ini bila dipenuhi tidak akan berpengaruh pada motivasi kerja, tetapi kalau faktor-faktor itu tidak dipenuhi justru akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan akan timbul keluhan-keluhan.

d. Teori Motivasi dari David Mc.Cheleland

Teori Mc.Cheleland ini disebut Achievement Motivation Theory. Apabila seseorang telah dirasuki achievement needs (kebutuhan keberhasilan), maka orang tersebut akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mereka sudah terbiasa menentukan tujuan yang dapat dicapai secara tepat dan akurat.
- 2) Mereka menyenangi pekerjaan dan sangat berkepentingan atas keberhasilannya.

- 3) Lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberi gambaran tentang keadaan pekerjaannya
- 4) Tidak cepat merasa puas atas pendapatannya yang sudah cukup besar, akan tetapi selalu berupaya untuk lebih bertumbuh dan berkembang lagi.

e. Teori Motivasi dari Clayton Alderfer

Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia pada tiga tingkatn, yaitu:

- 1) Existence, yaitu sama dengan kebutuhan fisik dan keamanan dari Abraham Maslow
- 2) Relatedness yang mencakup kebutuhan sosial dan prestise yang dikemukakan Maslow
- 3) Growth yang sama dengan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow

Teori Alderfer ini menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia itu diusahakan secara serentak.

f. Teori Diskrepansi

Teori ini menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh adanya keseimbangan antara apa yang diterima secara nyata dengan apa yang seharusnya diharapkan dapat diterima. Apabila reward yang diharapkan sama dengan yang diterima secara nyata, maka pekerja akan merasa puas dengan pekerjaannya. Keseimbangan reward berguna sebagai alat motivasi.

g. Teori Keadilan

Teori keadilan ini memperhitungkan rasio antara pengorbanan yang dikeluarkan dengan pendapatan yang diterima dan dibandingkan dengan yang diterima orang dari organisasi lain yang sejenis yang jumlahnya relatif sama dengan yang diterima oleh pekerja, maka sistem reward yang ada telah dianggap adil dan pekerja merasa cukup puas. Sebaliknya, kalau rasio terlalu besar untuk keuntungan organisasi maka sistem reward yang berlaku itu tidak adil dan pekerja merasa tidak puas, sehingga besar kemungkinan pekerja mengurangi intensitas motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

h. Teori Harapan dari Victor H. Vroom

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari keinginan seseorang untuk mencapai suatu hasil dan perkiraannya bahwa tindakan yang dilakukan akan menarah pada hasil yang diinginkan itu.

Teori harapan menekankan apabila keinginan seseorang sangat besar untuk tercapai, maka dia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan itu dengan baik. Sebaliknya, kalau harapan untuk mencapai cita-citanya sangat tipis maka motivasi untuk melakukan pekerjaan menjadi lemah atau menurun.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah para karyawan Group Project Development PT Indosat, yang meliputi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

3.1.1 Sejarah Perusahaan PT Indosat

Indosat adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1967, merupakan perusahaan investasi asing yang menyediakan layanan telekomunikasi internasional di Indonesia, serta melakukan operasinya pada tahun 1969 dengan inagurasi Stasiun Bumi Jatiluhur. Pada tahun 1980, pemerintah Indonesia mengakuisisikan semua saham Indosat, untuk kemudian menjadi BUMN.

Tahun 1994 saham Indosat terdaftar di Jakarta Stock Exchange (BEJ), The Surabaya Stock Exchange (SSE) dan The New York Stock Exchange (NYSE), serta menjadi BUMN pertama yang Go Internasional.

Dari tahun 1969 sampai dengan 1990 Indosat menyediakan Switched & Non Switched Layanan Telekomunikasi Internasional termasuk SLI, Komunikasi Data Jaringan Internasional, Internasional Leased Line dan Layanan Transmisi Jaringan Televisi Internasional.

Memasuki abad ke 21 dan mengikuti trend pasar, pemerintah Indonesia memutuskan untuk menderegulasikan ke sektor telekomunikasi nasional, hal ini untuk mengangkat persaingan pasar bebas.

Mulai tahun 2001, seluruh lintas kepemilikan antara Indosat dan penyedia jasa telekomunikasi domestik yaitu Telkom dihapuskan, disamping itu hak atau kepemilikan dua penyedia layanan telekomunikasi dihapuskan dalam beberapa tahap atau proses.

Indosat berusaha meningkatkan bisnis selular di pertengahan tahun 1990 an. Dan tahun 2001, Indosat mendirikan IM2 yang diikuti oleh akuisisi pengawasan penuh PT. Satelindo, dimana membuat Group Indosat menjadi operator terbesar kedua di Indonesia.

Akhir tahun 2002, pemerintah Indonesia menyerahkan 41,94 % saham “divestment” Indosat kepada Singapore Technologies Telemedia Pte. Ltd, melalui holding company perusahaan - perusahaan telekomunikasi Indonesia terbatas, dengan “divestment” ini, Indonesia sekali lagi menjadi perusahaan PMA, yang mampu menawarkan layanan integrated jaringan dan servis informasi serta solusi komunikasi yang menyeluruh.

Pada Bulan November 2003, menyusul penandatanganan proses merger antara Satelindo, IM3 & Bimagraha menjadi Indosat, Indosat tidak hanya bergerak di bidang selular tapi memfokuskan kepada FNSP. Melalui konsolidasi selular tersebut, layanan telekomunikasi Fixed dan MIDI menjadi satu. Indosat memposisikan diri sebagai penyedia layanan telekomunikasi dengan penawaran produk yang komprehensif. Hal

ini diikuti oleh program transformasi yang komprehensif yang diresmikan pada tahun 2004.

Pengembangan dalam sumber daya manusia, teknologi, platform dan budaya serta nilai perusahaan. Transformasi tersebut sudah dimulai dipraktekkan untuk meningkatkan *record revenue* perusahaan yang mencapai nilai Rp. 10 triliyun dan meningkat mencapai margin tersebut dalam jangka waktu 10 tahun sebagai perusahaan GO PUBLIC.

Indosat sebagai perusahaan operator telekomunikasi mobile terbesar kedua dengan 16.704.639 pelanggan pada akhir tahun 2006 meresmikan teknologi 3,5G dengan teknologi generasi terakhir 3,5G di wilayah jakarta dan surabaya, yang mampu melayani pelanggan dengan kualitas suara lebih bagus, video dengan kecepatan akses data/internet yang tinggi mencapai hingga 3,6 Mbps atau sekitar 9 kali lebih cepat dari servis 3,5G sejenis/standard. Semua "node B" menggunakan teknologi HSDPA (High Speed Downlink Packet Access). Indosat merupakan operator 3,5G pertama, yang mengadopsi seluruh based teknologi HSDPA di Indonesia.

Pada tanggal 15 desember 2006, Indosat mendapatkan 2(dua) kanal yaitu : 589 dan 630 untuk gelombang 800 MHz, guna mengoperasikan jaringan telepon tetap lokal tanpa kabel di area jabotabek. Terkait dengan persetujuan 2 kanal tersebut, Indosat melanjutkan pengembangan telepon tetap tanpa kabel di Jabotabek serta melanjutkan layanan selular di seluruh Indonesia.

Tahun 2007 adalah tahun terbaik bagi Indosat dalam jangka waktu pencapaian hasil operasional, pengembangan dan peningkatan jaringan, inovasi produk, servis serta layanan pelanggan. Pelanggan selular mencapai 24,5 juta pelanggan dan dilayani oleh 10,760 BTS seluruh Indonesia.

Indosat yang berkembang dari perusahaan sebelumnya hanya berfokus pada layanan sambung langsung internasional (SLI), menjadi salah satu pemain penting dalam industri telekomunikasi Indonesia. Pengalaman berharga selama 40 tahun terakhir telah meletakkan landasan bagi bisnis yang kokoh dan menguntungkan, juga memposisikan Indosat pada pijakan yang kuat untuk menghadapi tantangan dimasa mendatang. Indosat berkomitmen untuk melaksanakan prinsip - prinsip layanan kendali perusahaan yang baik untuk mencapai nilai standar tertinggi.

Pada tahun 2008 Indosat akan terus meningkatkan dan mempromosikan perkembangan perusahaan dengan Brand yang kuat di pasar dan pengembangan jaringan coverage. Dengan kekuatan yang ada, Indosat mampu menjadikan setiap perkembangan baru sebagai suatu peluang untuk perusahaan. Lebih dari itu, Indosat siap menjadi yang terdepan dalam melakukan suatu perubahan jika diperlukan. Kesiapan inilah yang menjadikan Indosat sebagai perusahaan yang kokoh seperti saat ini.

3.1.2 Visi dan Misi Indosat

Visi Indosat :

Menjadi penyelenggara jaringan dan jasa telekomunikasi terpadu berfokus seluler atau *wireless* yg terkemuka di Indonesia.

Misi Indosat :

- a. Menyediakan dan mengembangkan produk, layanan dan solusi yang inovatif dan berkualitas untuk memberikan manfaat yang terbaik bagi pelanggan.
- b. Meningkatkan Shareholder values secara terus menerus.
- c. Mewujudkan kualitas kehidupan Stakeholder yang lebih baik.

3.1.3 Nilai Perusahaan

Untuk menunjang terwujudnya visi dan misinya, PT Indosat juga memiliki nilai-nilai perusahaan yang diharapkan dapat terinternalisasi dalam masing-masing karyawan. Nilai-nilai perusahaan PT Indosat adalah INSAN GEMILANG yang merupakan perwujudan dari :

a. Integritas

Menjunjung tinggi kejujuran, loyalitas, tanggung jawab dan dedikasi.

b. Kerjasama

Saling percaya dan saling membantu dan memberikan seluruh keahlian untuk menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

c. Keunggulan

Komitmen memberikan yang terbaik

d. Kemitraan

Mitra yang profesional, produktif dan saling menguntungkan.

e. Fokus pada pelanggan

Mencapai hasil melebihi harapan pelanggan atau pemakai untuk mewujudkan kepuasan pelanggan atau pemakai.

3.2 Desain Penelitian

Terkait dengan judul penelitian yaitu ” Hubungan antara Budaya Kerja dengan Motivasi pada Karyawan Group Project Development di PT Indosat, Tbk”, maka akan digunakan penelitian korelasional yang merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel (budaya kerja) dengan variabel lainnya (motivasi). Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

3.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian skripsi ini adalah ” Diduga budaya kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi karyawan Group Project Development PT Indosat Tbk.”

Sedangkan prosedur pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \rho = 0$ (Budaya kerja tidak mempunyai hubungan dengan motivasi karyawan)

$H_a : \rho \neq 0$ (Budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan)

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

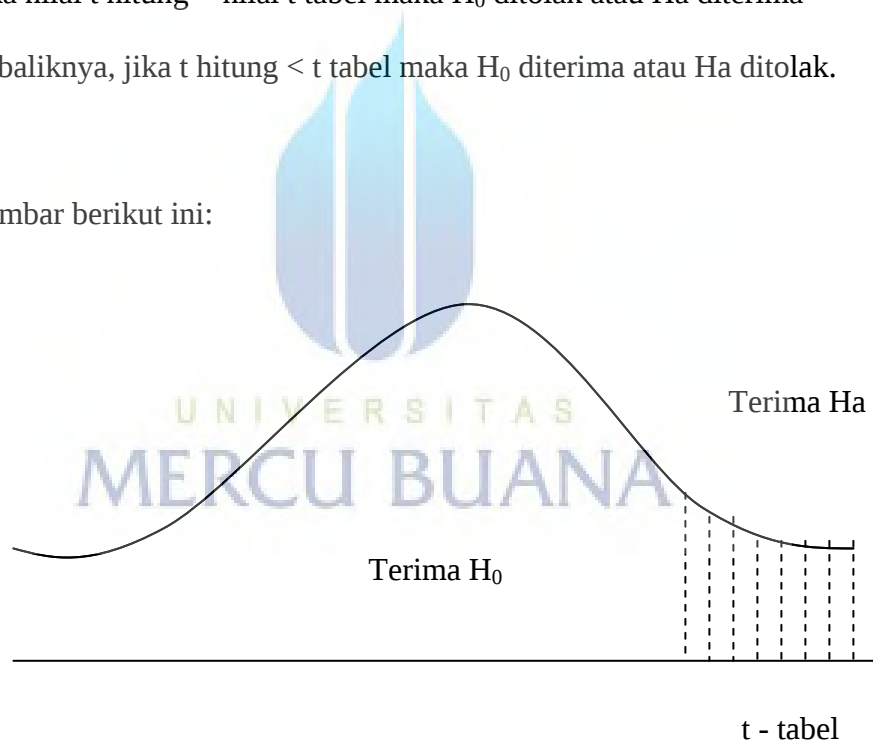
3) Penentuan titik kritis (penolakan H_0)

Penolakan atau penerimaan H_0 dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Seperti gambar berikut ini:



Sedangkan rumus t hitung adalah:

Pengujian signifikansi koefisien korelasi yang digunakan adalah dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

t = Nilai uji t.

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

n = Banyaknya sample

- 4) Keputusannya jika terima H_a , berarti budaya kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan motivasi kerja karyawan, sebaliknya jika tolak H_a , berarti budaya kerja tidak memiliki hubungan dengan motivasi karyawan.

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Penelitian ini melibatkan 2 variabel. Variabel tersebut yaitu :

1. Variabel Motivasi
2. Variabel Budaya Kerja

3.4.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional yaitu yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang dapat diamati (Sumadi Suryabrata, 1997:76). Definisi operasional mempunyai pengetahuan secara operasional mengenai variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian yaitu :

- a. Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian

tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau ”bekerja”.

Sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang diterapkan oleh PT Indosat, maka indikator dari variabel budaya kerja terdiri dari:

- 1) Budaya Integritas
- 2) Budaya Kerjasama
- 3) Budaya Keunggulan
- 4) Budaya Kemitraan
- 5) Budaya Fokus pada Pelanggan

b. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dalam variabel motivasi, indikator diambil berdasarkan teori motivasi Abraham Maslow yang terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Penelitian Lapangan

Dalam penelitian lapangan penulis meninjau secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui :

- a. Kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- b. Pengumpulan data-data dokumen dan catatan perusahaan

2. Penelitian Kepustakaan

Teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data-data sekunder atau mendukung yang berfungsi sebagai landasan teori untuk mendukung data primer yang diperoleh selama penelitian serta sebagai alat bantu dalam menganalisis data.

3.6 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dimana data diperoleh dari individu atau perseorangan hasil pengisian kuesioner.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala Likert, yaitu suatu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai dasar penentuan nilai skalanya.

Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki nilai favorabel dan unfavorabel, hal ini untuk menghindari jawaban yang bersifat asal menjawab. Menurut Sugiyono (2008:132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk masing-masing pernyataan disediakan lima macam alternatif jawaban yang menunjukkan sikap Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jawaban dalam skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Penelitian ini menggunakan klasifikasi jawaban sebagai berikut:

Pernyataan	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7 Populasi, Sampel dan Metode pengambilan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu yang diperoleh untuk diselidiki berdasarkan ciri-ciri yang diduga (Sutrisno Hadi, 2000:75). Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak di Group Project Development PT Indosat, Tbk sebanyak 200 orang.

3.7.2 Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang akan diselidiki dan hendak digeneralisasikan atau dianalisa secara umum. Sampel sebagai bagian dari populasi, oleh karena itu harus memiliki karakteristik atau ciri-ciri yang sama dengan populasi. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan Nomogram Harry King dengan signifikansi sebesar 5 %.

Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan Teknik Purposive Sampling, dimana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2008:122). Sesuai dengan namanya, sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya.

Menurut Isaac dan Michael, untuk menghitung ukuran sampel dari populasi dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$s = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Keterangan:

S = Ukuran Sample

N = Jumlah Populasi

P = Q = 0,5

d = 0,05

χ^2 dengan dk = 1

dengan taraf kesalahan 5%

$$s = \frac{1^2 \cdot 200 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (200 - 1) + 1^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$s = \frac{50}{0,7475}$$

$n = 66,889 = 67$ (hasil pembulatan)

Jadi jumlah yang akan dijadikan sampel penelitian berjumlah 67 orang.

3.8 Metode Analisis Data

Penulis menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Statistik inferensial disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

Kemudian statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Dalam statistik, pengujian parameter melalui statistik (data sampel) tersebut dinamakan uji hipotesis statistik. Oleh karena itu, penelitian yang berhipotesis statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel.

Sesuai dengan subyek penelitian, penulis menganalisis data dengan menggunakan metode statistik Koefisien Korelasi Spearman dengan menggunakan skala data ordinal. Adapun rumus dari Korelasi Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \left[\frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

dimana

r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman

$\sum D$: Selisih antara Rank X dan Rank Y

N : Jumlah sampel

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data penelitian diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada 67 orang responden (karyawan Group Project Development). Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden berdasarkan Jenis Kelamin pada Group Project Development

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	32.3	32.3	32.3
Pria	29	29.3	29.3	61.6
Wanita	38	38.4	38.4	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development berjenis kelamin wanita, yaitu sebesar 61%. Hal ini disebabkan dengan pekerjaan administrasi yang kompleks, dan karyawan wanita dianggap lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi proyek di Group Project Development tersebut.

Tabel 4.2

Responden berdasarkan Usia Karyawan pada Group Project Development

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	36	53.7	53.7	53.7
	30 - 40 tahun	15	22.4	22.4	76.1
	40 - 50 tahun	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development merupakan generasi muda. Hal ini terbukti dimana lebih dari 50% karyawan berusia dibawah 30 tahun.

Tabel 4.3

Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Group Project Development

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1-D3	24	35.8	35.8	35.8
	S1	38	56.7	56.7	92.5
	S2	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, hal ini dapat dilihat lebih dari 50% karyawan berpendidikan sajana.

Tabel 4.4

Responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan Group Project Development

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	2	3.0	3.0	3.0
	1 - 5 tahun	29	43.3	43.3	46.3
	6 - 10 tahun	14	20.9	20.9	67.2
	> 10 tahun	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.4 Menunjukkan sebagian besar karyawan di Group Project Development telah memiliki pengalaman kerja yang cukup. Hal ini dapat dilihat dari lama masa kerja karyawan.

Tabel 4.5

Responden berdasarkan Status Karyawan pada Group Project Development

		Status Karyawan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	31	46.3	46.3	46.3
	Karyawan Kontrak	36	53.7	53.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development merupakan karyawan kontrak yaitu sebesar 53%.

4.2 Analisis Hasil Kuesioner Indikator Budaya Kerja dan Motivasi

Berikut ini akan dianalisis hasil kuesioner dari seluruh responden mengenai pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel Budaya Kerja dan Motivasi.

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap Karyawan merasa sudah menjadi Budaya Kerja Pribadi dengan masuk kerja tepat waktu”

Budaya Integritas Kedisiplinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Ragu-Ragu	11	16.4	16.4	19.4
	Setuju	35	52.2	52.2	71.6
	Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebesar 35 orang atau 52% karyawan telah setuju dengan budaya integritas kedisiplinan yang telah diterapkan. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development telah menerapkan budaya kedisiplinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.7

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”

Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Ragu-Ragu	4	6.0	6.0	10.4
	Setuju	45	67.2	67.2	77.6
	Sangat Setuju	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang menyatakan setuju sebesar 45 orang atau 67.3%.

Tabel 4.8

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap karyawan selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dan harmonis”

Suasana Kerja yang Harmonis		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	39	58.2	58.2	65.7
	Sangat Setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang menyatakan setuju sebesar 45 orang atau 67.3%.

Tabel 4.9
Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Orientasi pekerjaan berdasarkan kerjasama tim”

Kerjasama Tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	18	26.9	26.9	26.9
	Setuju	30	44.8	44.8	71.6
	Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerja sama dalam tim. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang menyatakan setuju sebesar 30 orang atau 44.8%.

Tabel 4.10

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap karyawan saling menerima dan menghargai masukan dari sesama rekan kerja”

Menghargai masukan Rekan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Ragu-Ragu	5	7.5	7.5	13.4
	Setuju	36	53.7	53.7	67.2
	Sangat Setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.10 menyatakan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development selalu menghargai masukan dari rekan kerja mereka. Terbukti dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju.

Tabel 4.11

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap karyawan memiliki komitmen terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan”

Komitmen terhadap Visi dan Misi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Ragu-Ragu	21	31.3	31.3	35.8
	Setuju	30	44.8	44.8	80.6
	Sangat Setuju	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development telah memiliki komitmen terhadap visi dan misi perusahaan yaitu PT Indosat. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner sebesar 30 orang atau 44.8% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Namun sebanyak 21 orang atau 31.3% masih ragu-ragu dengan komitmen mencapai visi dan misi perusahaan.

Tabel 4.12

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap karyawan bertanggungjawab terhadap segala tindakan yang dilakukan dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan”

Ketaatan dengan Peraturan Perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Ragu-Ragu	6	9.0	9.0	11.9
	Setuju	40	59.7	59.7	71.6
	Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.12 Sesuai dengan pernyataan bahwa Setiap karyawan bertanggungjawab terhadap segala tindakan yang dilakukan dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan berarti nilai perusahaan yaitu Budaya keunggulan terhadap peraturan di Group Project Development telah diterapkan pada seluruh karyawan dan dapat diterima dengan baik.

Tabel 4.13

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Manajemen perusahaan selalu menyampaikan informasi tentang kondisi bisnis perusahaan kepada seluruh karyawan”

Keterbukaan Manajemen Perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	9	13.4	13.4	14.9
	Ragu-Ragu	17	25.4	25.4	40.3
	Setuju	32	47.8	47.8	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.13 menyatakan bahwa manajemen perusahaan selalu bersikap terbuka dengan segala situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Sehingga setiap karyawan selalu dapat mengetahui informasi yang ada dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa pihak perusahaan telah menerapkan Budaya keunggulan dimana telah bersikap terbuka terhadap karyawan dan pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil kuesioner sebanyak 32 orang atau 47.8% menyatakan setuju.

Tabel 4.14

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan sesama mitra kerja telah meningkatkan efektifitas kerja”

Hubungan Kemitraan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
	Ragu-Ragu	4	6.0	6.0	9.0
	Setuju	33	49.3	49.3	58.2
	Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.14 menyatakan bahwa Budaya kemitraan yang terjalin di Group Project Development dimana komunikasi antara atasan dengan bawahan serta sesama mitra kerja berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dari hasil responden sebesar 33 orang atau 49.3% menyatakan setuju dan 28 orang atau 41.8% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.15

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Perusahaan selalu menciptakan inovasi baru untuk mewujudkan kepuasan pelanggan”

Pelayanan terhadap Pelanggan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	7.5
	Ragu-Ragu	8	11.9	11.9	19.4
	Setuju	36	53.7	53.7	73.1
	Sangat Setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.15 merupakan salah satu nilai dari budaya perusahaan yaitu fokus pada pelanggan. Sesuai dengan pernyataan bahwa pihak perusahaan selalu menciptakan inovasi baru untuk mewujudkan kepuasan pelanggan. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner sebanyak 36 orang responden atau 26.9% setuju dengan pernyataan tersebut.

4.2.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Budaya Kerja

Berikut hasil perhitungan rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Budaya Kerja yang telah dijabarkan secara singkat pada tabel 4.6 sampai tabel 4.15 diatas.

Tabel 4.16

Hasil Rekapitulasi Kuesioner Budaya Kerja Karyawan Group Project Development

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Setiap Karyawan merasa sudah menjadi budaya kerja pribadi dengan masuk kerja tepat waktu	19	35	11	2	0	67
Setiap karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	15	45	4	3	0	67
Setiap karyawan selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dan harmonis	23	39	5	0	0	67
Orientasi pekerjaan berdasarkan kerjasama tim	19	30	18	0	0	67
Setiap karyawan saling menerima dan menghargai masukan dari sesama rekan kerja	22	36	5	4	0	67
Setiap karyawan memiliki komitmen terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan	13	30	21	3	0	67
Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap segala tindakan yang dilakukan dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan	19	40	6	2	0	67

Manajemen perusahaan selalu menyampaikan informasi tentang kondisi bisnis perusahaan kepada seluruh karyawan	8	32	17	9	1	67
Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan sesama mitra kerja telah meningkatkan efektifitas kerja	28	33	4	1	1	67
Perusahaan selalu menciptakan inovasi baru untuk mewujudkan kepuasan pelanggan	18	36	8	4	1	67

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan menjawab ragu-ragu dengan pernyataan diatas karena adanya kebimbangan karyawan apakah telah menjalankan budaya kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Sebagian besar responden yaitu karyawan Group Project Development menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan terkait dengan budaya kerja. Hal ini membuktikan bahwa penerapan budaya kerja di Group Project Development telah berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku dan sejalan dengan kepribadian individu setiap karyawan di Group Project Development.

Tabel 4.17

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Karyawan telah merasa puas dengan penghasilan yang didapat”

Kepuasan dengan Pendapatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Tidak Setuju	25	37.3	37.3	43.3
	Ragu-Ragu	26	38.8	38.8	82.1
	Setuju	11	16.4	16.4	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.17 Pernyataan mengenai karyawan telah merasa puas dengan penghasilan yang didapat mendapat tanggapan dari responden sebanyak 26 orang atau 38.8% yang menyatakan ragu-ragu dan 25 orang atau 37.3% menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan di Group Project Development belum merasa puas dengan penghasilan mereka.

Dampak dari keadaan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan, karena sesuai dengan indikator dari pemenuhan kebutuhan fisiologis yang masih belum terpenuhi atau belum memuaskan.

Tabel 4.18

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Keamanan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin”

Jaminan Keamanan dalam Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Ragu-Ragu	14	20.9	20.9	29.9
	Setuju	37	55.2	55.2	85.1
	Sangat Setuju	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.18 menyatakan keamanan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin. Hal ini mendapat tanggapan positif dari responden, terbukti sebanyak 37 orang atau 55.2% menyatakan setuju. Berarti salah satu faktor motivasi dari Maslow yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja karyawan di Group Project Development telah terpenuhi.

Tabel 4.19

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Karyawan selalu mendapat dukungan dari pimpinan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan”

Dukungan Atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Ragu-Ragu	8	11.9	11.9	16.4
	Setuju	42	62.7	62.7	79.1
	Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan yang sangat baik dari para responden terkait pernyataan karyawan selalu mendapat dukungan dari pimpinan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Dukungan atasan memang sangat berarti bagi karyawan khususnya di Group Project Development untuk memotivasi kerja mereka. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner yaitu sebanyak 42 orang atau 62.7% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

Hubungan dengan Rekan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	7	10.4	10.4	11.9
	Setuju	42	62.7	62.7	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.20 menyatakan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Terbukti dari hasil kuesioner sebesar 42 orang atau 62,7% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan salah satu faktor motivasi yaitu kebutuhan sosial sesuai dengan teori Maslow telah terpenuhi oleh karyawan.

Tabel 4.21

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Status menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak mempengaruhi motivasi dalam bekerja”

Status Kepegawaian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Ragu-Ragu	5	7.5	7.5	13.4
	Setuju	28	41.8	41.8	55.2
	Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.21 menunjukkan sebagian besar karyawan di Group Project Development merasa setuju dan sangat setuju bahwa status karyawan tetap atau karyawan kontrak sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil kuesioner sebesar 28 orang atau 41.8% menyatakan setuju dan 30 orang atau 44.8% menyatakan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa status sosial mereka dalam bekerja sangat berpengaruh. Apabila seorang karyawan telah menjadi karyawan tetap maka ia akan lebih termotivasi dalam bekerja, sebaliknya dengan karyawan kontrak yang masih merasa tidak puas dengan statusnya akan kurang termotivasi dalam bekerja.

Tabel 4.22

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan”

Pemberian Penghargaan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Ragu-Ragu	6	9.0	9.0	11.9
	Setuju	25	37.3	37.3	49.3
	Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.22 menanggapi pernyataan bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan mendapat respon yang sangat positif. Sebagian besar karyawan di Group Project Development menyatakan sangat setuju. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner sebesar 34 orang atau 50.7% menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghargaan dari atasan terhadap prestasi karyawan akan sangat memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

Tabel 4.23

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Karyawan merasa setiap hasil pekerjaannya diakui dan dihargai oleh atasan”

Pengakuan Hasil Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	17	25.4	25.4	26.9
	Setuju	41	61.2	61.2	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.23 menyatakan sesuai dengan teori motivasi dari Maslow bahwa setiap orang butuh penghargaan. Hal ini ditunjukkan dalam kondisi apakah karyawan merasa setiap hasil pekerjaannya diakui dan dihargai oleh atasan. Berdasarkan hasil kuesioner sebanyak 41 orang atau 61.2% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Berarti sebagian besar karyawan di Group Project Development telah merasa diakui hasil pekerjaannya oleh atasan dan hal tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.24

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Setiap karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karirnya”

Kesempatan Pengembangan Karir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	5	7.5	7.5	9.0
	Ragu-Ragu	15	22.4	22.4	31.3
	Setuju	33	49.3	49.3	80.6
	Sangat Setuju	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.24 menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Pernyataan tersebut mendapat tanggapan yang positif, hal ini terbukti dari hasil kuesioner sebesar 33 orang atau 49.3% menyatakan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan di Group Project Development memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya. Dan hal tersebut dapat menjadi faktor motivasi yang tinggi bagi karyawan yaitu untuk dapat beraktualisasi diri dengan selalu berusaha bekerja dengan maksimal dan memanfaatkan segala kesempatan yang ada untuk mencapai posisi karir yang diinginkan.

Tabel 4.25

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Karyawan memiliki spontanitas tinggi dan komitmen yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan”

Komitmen dalam Penyelesaian Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	14	20.9	20.9	22.4
	Setuju	40	59.7	59.7	82.1
	Sangat Setuju	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.25 menyatakan bahwa sebagian besar karyawan di Group Project Development memiliki spontanitas tinggi dan komitmen yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner bahwa sebesar 40 orang atau 59.7% menyatakan setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi yaitu aktualisasi diri telah diterapkan oleh sebagian karyawan di Group Project Development dan membuat mereka semakin termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam karirnya.

Tabel 4.26

Hasil Kuesioner untuk Pernyataan “Karyawan merasa telah layak menempati posisi yang didapat saat ini”

Kelayakan akan Posisi saat ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Ragu-Ragu	23	34.3	34.3	41.8
	Setuju	25	37.3	37.3	79.1
	Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Tabel 4.26 berdasarkan indikator dari variabel motivasi yaitu aktualisasi diri, sebagian besar karyawan di Group Project Development menyatakan setuju dan ragu-ragu tentang kelayakan posisi atau jabatan mereka saat ini. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan memang telah merasa layak yaitu sebesar 25 orang atau 37.3% dengan posisi yang diduduki dan beberapa karyawan memiliki keraguan yaitu sebesar 23 orang atau 34.3% akan kelayakan mereka dengan posisi yang dijalankan saat ini.

4.2.2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Motivasi

Berikut hasil perhitungan rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Motivasi yang telah dijabarkan secara singkat pada tabel 4.17 sampai tabel 4.26 diatas.

Tabel 4.27

Hasil Rekapitulasi Kuesioner Motivasi Karyawan Group Project Development

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Karyawan telah merasa puas dengan penghasilan yang didapat	1	11	26	25	4	67
Keamanan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin	10	37	14	6	0	67
Karyawan selalu mendapat dukungan dari pimpinan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan	14	42	8	3	0	67
Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	17	42	7	1	0	67
Status menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak mempengaruhi motivasi dalam bekerja	30	28	5	4	0	67
Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan	34	25	6	2	0	67
Karyawan akan merasa setiap hasil pekerjaannya diakui dan dihargai oleh atasan	8	41	17	1	0	67

Setiap karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karirnya	13	33	15	5	1	67
Karyawan memiliki spontanitas tinggi dan komitmen yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan	12	40	14	1	0	67
Karyawan merasa telah layak menempati posisi yang didapat saat ini	14	25	23	5	0	67

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan Group Project Development menjawab tidak setuju dengan pernyataan diatas dan sebagian karyawan menjawab tidak setuju dan ragu-ragu. Hasil ini menyatakan bahwa sebagian karyawan dalam group tersebut belum sepenuhnya memiliki motivasi dalam bekerja dikarenakan beberapa hal yang belum terpenuhi atau disediakan oleh perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

Di lain pihak, sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan terkait dengan motivasi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja sebagian karyawan di Group Project Development telah tertanam dalam diri karyawan tersebut dan karyawan merasa perusahaan telah menjamin dan memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan karyawan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja cukup tinggi.

4.3 Korelasi Budaya Kerja dengan Motivasi

Berikut hasil analisa korelasi budaya kerja dan motivasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0

Tabel 4.28

Korelasi Budaya Kerja dengan Motivasi Karyawan Group Project Development

Correlations			Budaya Kerja	Motivasi
Spearman's rho	Budaya Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.898**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	67	67
	Motivasi	Correlation Coefficient	.898**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	67	67

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

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, didapatkan hasil koefisien korelasi dengan Spearman rank (0,898) antara variabel budaya kerja dengan variabel motivasi. Nilai Sig .000 atau signifikan pada $\alpha = 0,00\%$ sehingga pada $\alpha = 5\%$ pasti signifikan karena untuk tingkat $\alpha < (0,00\%)$ hasilnya signifikan.

4.4 Uji Signifikansi Hubungan

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan antara budaya kerja dengan motivasi berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 200 orang

maka perlu diuji signifikansinya. Uji koefisien korelasi bivariate dapat dihitung dengan t test yang menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$t = \frac{0.898\sqrt{200-2}}{\sqrt{1-0.898^2}}$$

$$t = \frac{12.635}{0.193}$$

$$t = 65,46$$

Nilai t hitung diatas dibandingkan dengan t tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak). Dengan dk= 67-1 =66, maka harga t tabel 5% = 1,67.



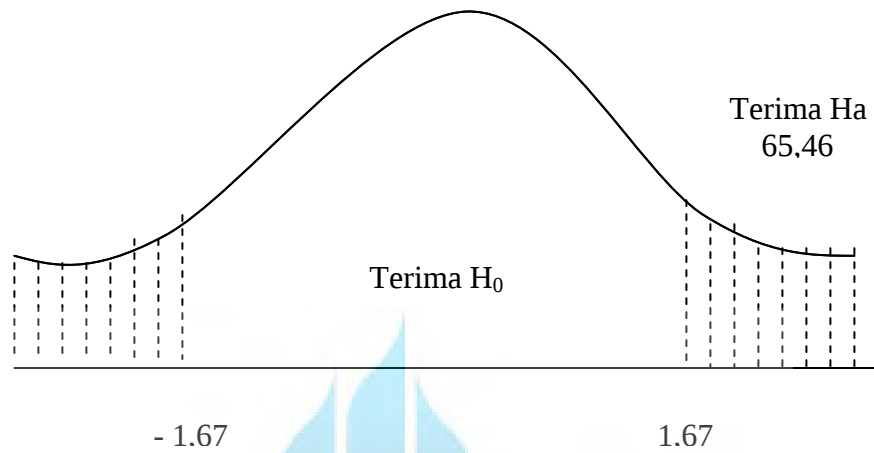
4.5 Hipotesis Penelitian

Dari hasil penelitian dengan SPSS (versi 16.0) diketahui hasil korelasi sebesar 0.898 yang berarti tolak H_0 dan terima H_a dimana memiliki arti bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi karyawan.

Dari hasil pengujian t tabel, didapatkan hasil t tabel sebesar 1,67 dan t hitung sebesar 65,46. Hal ini berarti t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keputusannya jika terima H_a , berarti budaya kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan motivasi kerja karyawan.

Uji hipotesis penelitian ditunjukkan seperti gambar berikut ini:



Gambar 4.1

Uji Signifikansi koefisien korelasi dengan t-test

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian penulis, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil Koefisien korelasi sebesar 0,898 dengan taraf kesalahan 5% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya kerja dengan motivasi sangat kuat dan signifikan.
2. Dari perhitungan t test, diperoleh harga t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti hubungan antara budaya kerja dengan motivasi sangat erat.
3. Semakin meningkat budaya kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi karyawan di Group Project Development.
4. Dari hasil rekapitulasi kuesioner pernyataan budaya kerja, sebagian besar karyawan di Group Project Development menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja yang diterapkan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan dan sesuai dengan kepribadian setiap karyawan.
5. Dari hasil rekapitulasi kuesioner pernyataan motivasi, sebagian karyawan di Group Project Development menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan merasa belum cukup termotivasi dalam bekerja.

1.2 Saran

Penulis mencoba memberi beberapa masukan sebagai berikut:

1. Budaya kerja di Group Project Development yang telah berjalan agar semakin ditingkatkan sehingga motivasi kerja karyawan juga lebih baik.
2. Sehubungan dengan hal motivasi, ada beberapa hal yang sebaiknya ditingkatkan, seperti:
 - a. Dalam hal pemenuhan kebutuhan yang dianggap masih kurang oleh karyawan maka sebaiknya pendapatan karyawan guna memenuhi kebutuhan hidup dapat dinaikkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Peningkatan pendapatan ini akan berdampak cukup besar dengan peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja.
 - b. Pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Pengangkatan tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal bagi perusahaan dan merasa posisinya terjamin dalam perusahaan tersebut.
 - c. Pengadaan acara family gathering atau rekreasi yang bertujuan dapat lebih mempererat hubungan kekeluargaan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. (1988). *A Handbook of Human Resources Management*. Jakarta:

Elex Media Komputindo.

Charles, Mitchell. (2001). *Memahami Budaya Bisnis Internasional*. California USA:

World Trade Press.

Dessler, Gary (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Harian Sinar Harapan. (2003). *Transformasi Budaya Kerja*.

Hasibuan, Malayu S.P. Drs. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkuprawira, TB Sjafri, Prof. Dr. Ir. & Hubeis, Aida Vitayala, Dr. Ir. (2007).

Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nazir, Moh. Ph.P. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sihotang, A. Drs. MBA. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Sugiyono, Prof. Dr. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan.

Bandung: CV Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sutrisno, Hadi. (1996). *Statistik II*. Yogyakarta: Andi Offset.

Taliziduhu Ndraha. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Timpe, A. Dale (2002). *Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Triguno, Drs.Dipl, EC, LLM. (2004). *Budaya Kerja (Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Trayon Press.



Lampiran 1 . Data Kuesioner

Jakarta, Juli 2009

Yth. Karyawan/Karyawati Indosat

Dengan hormat,

Kuesioner ini adalah bagian dari pembuatan suatu penulisan akhir yang merupakan syarat kelulusan pada program pendidikan strata 1 di Universitas Mercu Buana.

Disarankan untuk memahami *Petunjuk Pengisian Kuesiner* dengan sebaik-baiknya.

Atas peran serta dan partisipasinya untuk mengisi secara benar dan tepat, saya sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya

Hormat saya,

Pinkan Manoppo

NIM: 43107110033

Data diri Anda

Jenis kelamin

☐

Pria

☐

Wanita

Usia saat ini

☐

20 - 30 tahun

☐

30 - 40 tahun

☐

40 - 50 tahun

☐

> 50 tahun

Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil anda selesaikan

☐

Diploma (D1 - D3)

☐

S1

☐

S2

☐

S3

Lama bekerja di PT Indosat

☐

< 1 tahun

☐

1 - 5 tahun

☐

6 - 10 tahun

☐

> 10 tahun

Status Karyawan

☐

Karyawan Tetap

☐

Karyawan Kontrak

Petunjuk Pengisian Kuesioner Pertama

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak kosong ☐

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda hanya harus jujur dan yakin bahwa salah satu pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

Beberapa pernyataan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda pada tahap awal pengisian, Anda juga diminta untuk mengisi sedikit data diri.

Mohon kerjakan seluruh pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewati.

Selamat mengisi kuesioner berikut!

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia dalai

STS	=	Sangat Tidak Setuju	S	=	Setuju
TS	=	Tidak Setuju	SS	=	Sangat Setuju
N	=	Netral			

Contoh Saya menikmati pekerjaan saya <table><tr><td>STS</td><td>TS</td><td>N</td><td>SS</td><td>SS</td></tr><tr><td></td><td></td><td>x</td><td></td><td></td></tr></table>							STS	TS	N	SS	SS			x		
STS	TS	N	SS	SS												
		x														
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS										
I. Quesioner Mengenai Budaya Kerja																
1	Setiap karyawan merasa sudah menjadi budaya kerja pribadi dengan masuk kerja tepat waktu.															
2	Setiap karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.															
3	Setiap karyawan selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dan harmonis.															
4	Orientasi pekerjaan berdasarkan kerjasama tim.															
5	Setiap karyawan saling menerima dan menghargai masukan dari sesama rekan kerja.															
6	Setiap karyawan memiliki komitmen terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.															
7	Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap segala tindakan yang dilakukan dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan.															
8	Manajemen perusahaan selalu menyampaikan informasi tentang kondisi bisnis perusahaan kepada seluruh karyawan.															
9	Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan sesama mitra kerja telah meningkatkan efektifitas kerja.															
10	Perusahaan selalu menciptakan inovasi baru untuk mewujudkan kepuasan pelanggan.															

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
II. Quesioner Mengenai Motivasi						
11	Karyawan telah merasa puas dengan penghasilan yang didapat.					
12	Keamanan setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin.					
13	Karyawan selalu mendapat dukungan dari pimpinan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
14	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.					
15	Status menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak mempengaruhi motivasi dalam bekerja.					
16	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan.					
17	Karyawan merasa setiap hasil pekerjaannya diakui dan dihargai oleh atasan.					
18	Setiap karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karirnya.					
19	Karyawan memiliki spontanitas tinggi dan komitmen yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
20	Karyawan merasa telah layak menempati posisi yang didapat saat ini.					

HASIL KUESIONER BUDAYA KERJA

Responden	Jawaban Pernyataan tentang Budaya Kerja										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	43
2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	45
3	4	5	3	3	2	3	4	2	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
7	3	4	5	3	4	2	4	4	5	4	38
8	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
10	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
11	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	31
12	3	4	5	5	4	4	5	3	3	5	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
15	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
16	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
17	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	40
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
19	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	38
20	5	4	3	4	4	3	4	3	4	2	36
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
22	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	39
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	42
25	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
27	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
30	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	35
31	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
32	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39
36	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	30
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
38	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	34
39	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
40	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
43	3	4	5	5	4	4	5	3	3	5	41
44	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
47	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	34
48	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	45
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	43
52	3	4	5	3	4	2	4	4	5	4	38
53	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
54	4	5	3	3	2	3	4	2	4	4	34
55	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	39
56	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
57	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	43
58	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
59	4	5	3	3	2	3	4	2	4	4	34
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	43
63	3	4	5	5	4	4	5	3	3	5	41
64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
65	4	5	3	3	2	3	4	2	4	4	34
66	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	45
67	3	4	5	3	4	2	4	4	5	4	38
TOTAL	272	273	286	269	277	254	277	238	287	267	2700

HASIL KUESIONER MOTIVASI

Responden	Jawaban Pernyataan tentang Motivasi										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	41
2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
3	2	2	4	2	5	5	3	3	4	3	33
4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	39
5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	41
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	37
8	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	43
9	2	4	5	4	4	5	4	5	4	3	40
10	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	32
11	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	30
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	32
15	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
16	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	40
17	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	38
18	2	5	4	4	5	5	3	4	3	4	39
19	4	2	3	5	2	5	4	4	3	4	36
20	2	4	4	4	5	5	3	2	4	2	35
21	2	4	5	4	3	4	3	4	3	5	37
22	2	3	4	5	4	5	4	3	5	3	38
23	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	40
24	2	4	5	4	3	5	4	4	5	4	40
25	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	40
26	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
27	2	3	4	4	5	5	3	2	4	3	35
28	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	42
29	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	42
30	2	4	5	4	5	2	4	2	4	3	35
31	2	4	3	4	5	4	4	4	4	3	37
32	2	4	5	4	5	5	4	4	3	2	38
33	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	43
34	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	37
35	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4	37
36	1	3	3	4	5	4	2	3	3	3	31
37	2	4	2	4	5	4	3	4	4	5	37
38	2	2	4	4	4	4	5	3	4	3	35
39	2	4	5	4	5	5	4	2	4	3	38
40	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	37
41	3	4	4	5	2	5	4	4	4	3	38
42	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	37
43	3	5	4	4	5	5	4	4	2	4	40
44	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	43
45	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	42
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
47	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	34
48	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	44
49	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	43
50	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
51	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	40
52	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	42
53	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	41
54	1	4	5	4	4	3	4	4	4	3	36
55	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	39
56	3	4	4	5	2	5	4	4	4	3	38
57	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	39
58	1	2	3	4	5	5	3	1	4	4	32
59	2	4	3	5	4	4	4	3	4	3	36
60	2	3	4	3	5	5	3	4	5	3	37
61	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	40
62	2	4	5	4	3	4	5	4	3	5	39
63	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	39
64	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	40
65	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	33
66	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	40
67	3	5	3	4	2	4	5	3	4	3	36
TOTAL	181	252	268	276	285	292	257	253	264	249	2577

Lampiran 1. Hasil Korelasi

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Budaya_Kerja Motivasi
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1] E:\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Correlations

		Budaya Kerja	Motivasi
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Motivasi	Pearson Correlation	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Budaya_Kerja Motivasi
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

[DataSet1] E:\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Correlations

			Budaya Kerja	Motivasi
Spearman's rho	Budaya Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.898**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	67	67
	Motivasi	Correlation Coefficient	.898**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	67	67

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

```
SAVE OUTFILE='E:\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav'
/COMPRESSED.
```

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan1
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Budaya Kerja	Budaya Integritas Kedisiplinan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Budaya Integritas Kedisiplinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Ragu-Ragu	11	16.4	16.4	19.4
	Setuju	35	52.2	52.2	71.6
	Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan2
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Budaya Kerja	Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Ragu-Ragu	4	6.0	6.0	10.4
	Setuju	45	67.2	67.2	77.6
	Sangat Setuju	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan3
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics

		Budaya Kerja	Suasana Kerja yang Harmonis
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Suasana Kerja yang Harmonis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	39	58.2	58.2	65.7
	Sangat Setuju	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan4
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

		Statistics	
		Budaya Kerja	Kerjasama Tim
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

		Kerjasama Tim			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	18	26.9	26.9	26.9
	Setuju	30	44.8	44.8	71.6
	Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan5
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

		Statistics	
		Budaya Kerja	Menghargai masukan Rekan Kerja
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Menghargai masukan Rekan Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Ragu-Ragu	5	7.5	7.5	13.4
	Setuju	36	53.7	53.7	67.2
	Sangat Setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan6
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics		Budaya Kerja		Komitmen terhadap Visi dan Misi	
N	Valid	67		67	
	Missing	0		0	

Frequency Table

Komitmen terhadap Visi dan Misi		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Ragu-Ragu	21	31.3	31.3	35.8
	Setuju	30	44.8	44.8	80.6
	Sangat Setuju	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan7
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics

		Budaya Kerja	Ketaatan dengan Peraturan Perusahaan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Ketaatan dengan Peraturan Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Ragu-Ragu	6	9.0	9.0	11.9
	Setuju	40	59.7	59.7	71.6
	Sangat Setuju	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan8
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics

		Budaya Kerja	Keterbukaan Manajemen Perusahaan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Keterbukaan Manajemen Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	9	13.4	13.4	14.9
	Ragu-Ragu	17	25.4	25.4	40.3
	Setuju	32	47.8	47.8	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan9
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics

		Budaya Kerja	Hubungan Kemitraan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Hubungan Kemitraan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.0
	Ragu-Ragu	4	6.0	6.0	9.0
	Setuju	33	49.3	49.3	58.2
	Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Kerja Pernyataan10
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Budaya Kerja	Pelayanan terhadap Pelanggan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Pelayanan terhadap Pelanggan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	7.5
	Ragu-Ragu	8	11.9	11.9	19.4
	Setuju	36	53.7	53.7	73.1
	Sangat Setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Motivasi	Kepuasan dengan Pendapatan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Kepuasan dengan Pendapatan					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Tidak Setuju	25	37.3	37.3	43.3
	Ragu-Ragu	26	38.8	38.8	82.1
	Setuju	11	16.4	16.4	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Motivasi	Jaminan Keamanan dalam Bekerja
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Jaminan Keamanan dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.0	9.0	9.0
Ragu-Ragu	14	20.9	20.9	29.9
Setuju	37	55.2	55.2	85.1
Sangat Setuju	10	14.9	14.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

		Motivasi	Dukungan Atasan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Dukungan Atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
Ragu-Ragu	8	11.9	11.9	16.4
Setuju	42	62.7	62.7	79.1
Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan14
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Motivasi	Hubungan dengan Rekan Kerja
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Hubungan dengan Rekan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	7	10.4	10.4	11.9
	Setuju	42	62.7	62.7	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan15 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Motivasi	Status Kepegawaian
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Status Kepegawaian				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
Ragu-Ragu	5	7.5	7.5	13.4
Setuju	28	41.8	41.8	55.2
Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan16
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Motivasi	Pemberian Penghargaan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Pemberian Penghargaan				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Ragu-Ragu	6	9.0	9.0	11.9
Setuju	25	37.3	37.3	49.3
Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan17
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics			
		Motivasi	Pengakuan Hasil Pekerjaan
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Pengakuan Hasil Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	17	25.4	25.4	26.9
	Setuju	41	61.2	61.2	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan18
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] H:\SPSS FINAL\Gabungan budaya kerja & motivasi.sav

Statistics			
		Motivasi	Kesempatan Pengembangan Karir
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Kesempatan Pengembangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	5	7.5	7.5	9.0
Ragu-Ragu	15	22.4	22.4	31.3
Setuju	33	49.3	49.3	80.6
Sangat Setuju	13	19.4	19.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan19
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

	Motivasi	Komitmen dalam Penyelesaian Pekerjaan
N Valid	67	67
Missing	0	0

Frequency Table

Komitmen dalam Penyelesaian Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Ragu-Ragu	14	20.9	20.9	22.4
Setuju	40	59.7	59.7	82.1
Sangat Setuju	12	17.9	17.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi Pernyataan20
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics			
		Motivasi	Kelayakan akan Posisi saat ini
N	Valid	67	67
	Missing	0	0

Frequency Table

Kelayakan akan Posisi saat ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Ragu-Ragu	23	34.3	34.3	41.8
	Setuju	25	37.3	37.3	79.1
	Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	