

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA DIVISI OPERASIONAL
PT.PRIMA SEKARKARSA

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

N a m a : POPPY SUPRIYATIN

N I M : 4310411 - 297



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2008

KATA PENGANTAR

Rasa syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat, hidayah dan kenikmatan yang diberikan pada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada Drs.Ali Mashar MM, selaku dosen pembimbing, atas saran dan dorongan serta bimbingannya dan kesabarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih juga kepada bapak, kakak dan adik serta anak saya juga mas made yang telah memberikan dorongan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Juga kepada Martin Gunawan selaku Direktur Perusahaan, Tiga KOREA, Tim LOD dan juga rekan - rekan PT. Prima SekarKarsa yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu, Juga kepada sahabat –sahabatku di Mercuri Buana, saya ucapkan terimakasih. Semoga pekerjaan rekan – rekan tidak semata –mata dinilai sebagai perbuatan professional semata, melainkan bernilai ibadah di mata Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Tangerang, 09 Mei 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR LAMPIRAN.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
C. Pengertian Motivasi.....	9
D. Pengertian Semangat Kerja	11
E. Hubungan Motivasi Dengan Semangat Kerja	14
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	16
B. Metode Penelitian.....	23
C. Populasi.....	23
D. Variabel Dan Pengukurannya.....	23
E. Definisi Variabel.....	24
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
G. Metode Analisis Data.....	26

BAB. IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	28
B. Analisis Motivasi Karyawan	31
C. Analisis Semangat Kerja Karyawan.....	37
D. Analisis Hubungan Motivasi Dengan Semangat Kerja Karyawan.....	42

BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Data Responden
2. Lampiran 2 Kuesioner untuk Responden
3. Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Lampiran 4 Hasil Analisa Statistik dengan SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga – tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Seperti yang telah kita bicarakan pada paragraph diatas bahwasanya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang, karena hal tersebutlah kita perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap karyawan, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan mempunyai tujuan – tujuan pribadi, bila manajemen perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendaya gunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran yang diharapkan manajemen perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peranan yang sentral didalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga harus dilakukan usaha – usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan karyawan ini mencakup mempertahankan dan meningkatkan motivasi didalam menjalankan semua aktivitas dari suatu perusahaan sesuai dengan yang direncanakan.

Tidak terkecuali yang dilakukan PT. Prima SekarKarsa, Jakarta , khususnya pada divisi operational tepatnya di Fun City Mal Puri Indah, Mal Ciputra, Slipi Jaya dan Mal Kalibata, Perusahaan yang bergerak dalam bidang hiburan ini telah berupaya memberikan motivasi kepada karyawannya. Semua ini diharapkan dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu penulis memilih judul **HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA DIVISI OPERASIONAL PT. PRIMA SEKARKARSA .**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa permasalahan yang akan muncul adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi di divisi operational pada PT. Prima SekarKarsa ?
2. Apakah ada hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. Prima SekarKarsa ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan umum secara obyektif mengenai Motivasi yang selama ini sudah berjalan dapat menyentuh hati para karyawan sehingga tercipta semangat kerja yang baik khususnya di PT Prima SekarKarsa (Fun City).

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Penulis

Mampu menerapkan dengan baik Teori dari motivasi itu sendiri dan dapat memberikan semangat kerja karyawannya. Juga menambah pengetahuan bagi penulis dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai operational manager di Fun city.

2. Perguruan Tinggi

Untuk menilai kadar kemampuan dari Mahasiswa dalam membuat daya kreativitas yang dimilikinya, mengumpulkan informasi yang ada, menganalisa serta menyajikan dalam suatu bentuk informasi baru yang obyektif dan akurat.

3. Perusahaan

Sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan dan mengambil keputusan serta penanganan masalah – masalah yang terjadi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bias dikelompokkan atas dua macam, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan – bahan (material), dan lain – lain.

Jadi pengertian dari MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi public maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan.

Di bawah ini adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang berbeda satu sama lain :

M. Manullang (2006:198) mengatakan :

Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan manfaat sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Menurut H.Hadari Nawawi (2005:4), bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu – individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu – individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu – individu.

Sedangkan T.Hani Handoko (2003:8), mendefinisikan :

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan..

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja dan juga sebagai sumber yang melaksanakan kerja secara efisien.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007;16) fungsi – fungsi manajemen dibedakan atas fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu :

1. Fungsi manajerial yang terdiri dari :

a.. Perencanaan (Planning)

Merupakan penentuan program personalia dalam membantu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Manajer personalia menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerja, personalia dan faktor – faktor fisik.

c. Pengarahan (Directing)

Memberikan pangarahan atau motivasi agar karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif.

d. Pengendalian (Controlling)

Merupakan usaha yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional yang terdiri dari :

a. Pengadaan (Procurement)

Program penarikan tenaga kerja dan penentuan kualitas tenaga kerja serta seleksi penempatannya.

b. Pengembangan (Development)

Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja melalui training berbentuk pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

c. Kompensasi (Compensation)

Pemberian imbalan (yang adil dan layak bagi kehidupan manusia) kepada karyawan atas jasa yang telah atau akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Integrasi

Sehubungan dengan penyesuaian keinginan individu karyawan dengan keinginan organisasi serta masyarakat. Sehingga dengan fungsi ini kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

e. Pemeliharaan

Mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik para karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan. Kondisi fisik berhubungan dengan kesehatan dan keamanan sedangkan sikap yang menyenangkan berhubungan dengan program pelayanan kepada karyawan.

f. Pemisahan

Merupakan pemutusan hubungan kerja dan mengembalikan pegawai tersebut kepada masyarakat.

Setelah menjalankan fungsi – fungsi dasar dari manajemen diatas, maka seorang manajer personalia dapat mengetahui permasalahan yang sedang dan atau akan dihadapi perusahaannya. Setelah menjalankan fungsi – fungsi dari manajemen maka dapat diketahui perihal turunnya semangat kerja para karyawan. Namun usaha untuk pemecahan masalah tersebut bukanlah hal yang mudah perlu dilakukan pengkajian berbagai aspek secara mendalam dan sistematis agar solusi yang dibuat dapat memecahkan persoalan mendasar tersebut.

C. Pengertian Motivasi

1. Definisi Motivasi

Usaha yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para karyawan, serta menemukan cara untuk mempengaruhi para karyawan agar melakukan tugasnya secara ikhlas dan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal dikenal dengan motivasi. Sebelum dibahas lebih lanjut, maka terlebih dahulu dibahas pengertian dari para ahli tentang motivasi.

Menurut Hadari Nawawi(2005:351) mengatakan

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2004:456) bahwa

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara ikhlas sesuai perusahaan agar tujuannya dapat tercapai secara efisien. Pada dasarnya, salah satu pelaksanaan motivasi dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi.

2. Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling rumit tetapi sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan, yaitu menyangkut penentuan kompensasi. Dikatakan penting bagi perusahaan, karena upah dan gaji merupakan biaya perusahaan, sedangkan penting bagi karyawan, Karena upah dan gaji merupakan alat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan secara ekonomis.

Menurut H.Hadari Nawawi (2005:315) yang memberikan pengertian bahwa

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Sebelum perusahaan memberikan kompensasi kepada para karyawan, maka terlebih dahulu menentukan faktor – faktor yang yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat upah, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja.

Menurut H.Hadari Nawawi (2005:322-323) bahwa

Faktor – faktor yang harus diperhitungkan organisasi/perusahaan adalah :

1. Kemampuan membayar

Kemampuan organisasi/perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan. Dengan demikian pengupahan harus didasarkan pada perkiraan bahwa jumlahnya sebagai pembiayaan merupakan bagian dalam modal produksi, harus kembali dalam jumlah yang sama atau lebih dalam keuntungan yang diperoleh.

2. Produktivitas.

Tingkat pengembalian melalui keuntungan yang diperoleh ditentukan oleh tingkat produktivitas. Oleh karena itu tingkat produktivitas atau prestasi pekerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya upah/gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan/kewajaran, juga akan mempengaruhi

motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

3. Peraturan Pemerintah.

Faktor ini fokusnya tertuju pada usaha pemerintah mewujudkan kehidupan para pekerja yang sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Dalam bentuk keharusan organisasi/perusahaan memberikan gaji/upah berdasarkan ketentuan upah minimum bagi pekerja jenjang rendah.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa para manajer akan berusaha untuk meningkatkan upah dan gaji para karyawan berdasarkan kesediaan membayar dari perusahaan yang diukur dari keuntungan yang dapat diraihinya serta tergantung pada produktivitas dari para karyawan. Dalam mewujudkan kehidupan para pekerja yang sesuai dengan harkat dan martabatnya maka perusahaan dalam jangka pendek adalah memberikan gaji dan upah di atas persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah atau upah minimum.

D. Pengertian Semangat Kerja

1. Definisi Semangat Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:94) semangat kerja adalah :

Kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

Beberapa keuntungan – keuntungan yang dapat dirasakan oleh organisasi/perusahaan, seperti :

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- b. Kerusakan akan dapat dikurangi
- c. Absensi akan dapat diperkecil
- d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- f. Ongkos per-unit dapat diperkecil

Indikasi turunnya semangat kerja karyawan juga motivasi penting untuk diketahui setiap perusahaan.

Indikasi – indikasinya menurut Alex.S.Nitisemito (1996:162-166) adalah :

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja . Hal ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya, hal ini sebab adanya suatu indikasi semangat dan kegairahan kerja yang turun.
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi, bila semangat kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang kerja, meningkatnya absensi merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Namun tidak boleh melihat secara perseorangan tetapi harus kita lihat secara rata – rata.
- c. Labour turnover yang tinggi
Bila dalam perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkatkan terutama disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu jalannya kelangsungan perusahaan.
- d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja yaitu bilamana tingkat kerusakan baik pada bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
- e. Kegelisahan dimana – mana
Kegelisahan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah dan hal lainnya perlu diketahui sebab merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.
- f. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan sebetulnya adalah perwujudan dari ketidak puasannya dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

g. Pemogokan

Adalah indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja. Setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan, karena pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

Adapun faktor – faktor yang dapat dijadikan sebagai suatu pedoman untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan menurut M.Manullang (2006:148-150) adalah :

- a. Gaji yang cukup, maksudnya jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- b. Memperhatikan kebutuhan emosi rohani yaitu, menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.
- c. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, maksudnya mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.
- d. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas, maksudnya kesetiaan/loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- e. Ikut serta wakil – wakil pegawai dalam mengambil keputusan di dalam perusahaan akan menimbulkan adanya persaan di pihak pegawai bahwa mereka mempunyai hak untuk turut memecahkan masalah – masalah pimpinan akan menimbulkan rasa tanggungjawab dan memajukan perhatian terhadap perusahaan.
- f. Pemberian informasi tentang perusahaan kepada para pegawai merupakan suatu kebutuhan dari setiap pegawai perusahaan. Seperti mengadakan pertemuan – pertemuan, melalui majalah perusahaan dan lainnya.
- g. Pemberian insentif yang terarah, maksudnya perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik terhadap hasil pekerjaan mereka, yang tidak terlalu banyak membuat kerusakan pada produk.

Dari faktor – faktor diatas dapat dijadikan sebagai suatu pedoman untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi karyawan. Serta dapat digunakan untuk memotivasi semangat kerja para karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Selain dari faktor – faktor di atas, juga ada faktor lainnya yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja para karyawan, yaitu lingkungan kerja. Faktor ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pencapaian tingkat produktivitas yang diinginkan.

Sebelum membahasnya lebih lanjut, maka penulis mengambil pengertian yang dikemukakan oleh ahli tentang lingkungan kerja.

Menurut M.Manullang (2006:149) bahwa :

Kondisi – kondisi pekerjaan yang menyenangkan apalagi waktu jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Faktor lingkungan kerja yang mendukung seperti peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan – perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, dan kebersihan dapat menambah semangat dalam bekerja.

Dari definisi diatas, menunjukkan pengaruh kondisi kerja disuatu perusahaan adalah cukup besar terutama terhadap pelaksanaan tugas sehari – hari yang telah dibebankan kepada para karyawan, serta akan menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja para karyawan. Maka dengan itu, kondisi kerja juga harus dapat dijadikan suatu pedoman untuk memotivasi semangat kerja.

E. Hubungan Motivasi Dengan Semangat Kerja Karyawan

Seperti kita ketahui bahwa motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja dan sangat penting bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Bila perusahaan

mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan, Maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

Sedangkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan juga motivasi penting untuk diketahui setiap perusahaan.

Hubungan antara motivasi dengan semangat kerja dapat ditelusuri dengan indikator – indikator yang menentukan kerja seseorang menjadi lebih baik. Dimana agar tertanam semangat yang tinggi dalam bekerja maka dapat dilakukan melalui pemberian bentuk – bentuk motivasi kepada karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan itu sangat erat sekali, karena karyawan akan dapat berkembang dan bekerja dengan hasil yang memuaskan itu sangat tergantung dari motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Jika perusahaan juga dapat mengerti dan seimbang dengan keinginan dari para karyawan maka akan tercipta hasil yang baik pula untuk perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Prima SekarKarsa (Fun City) adalah merupakan obyek penelitian penulis yang beralamat di Jalan Raya Perancis 68 Blok F 27 Tangerang.

Sejarah terbentuknya perusahaan ini dimulai pada tanggal 24 Agustus 1990, dengan membuka Fun City pertama kali di Hero Bogor.

Pada masa itu dunia hiburan keluarga (fun city) sangatlah langka atau belum dikenal dan belum bisa menyentuh hati orang – orang sekitar, karena orang lebih mengenal Timezone yang sudah ada pada saat itu.

Namun seiring berjalannya waktu dan perkembangan yang ada maka fun city mulai melebarkan sayapnya dengan membuka cabang – cabang lainnya, seperti di Mal Ciputra, Mal Puri Indah, Slipi Jaya, Mal Kalibata dan juga di Sumatera, Kalimantan, Sulawesi juga di Lombok, maka semakin berkembanglah dan banyak kemajuan yang dirasakan.

1. Kegiatan Usaha

Usaha pokoknya adalah dunia hiburan keluarga yang dapat dinikmati untuk semua umur. Kami mempunyai berbagai jenis mesin – mesin permainan yang dapat dimainkan oleh anak – anak sampai orang dewasa, kami juga mempunyai berbagai macam hadiah yang dapat ditukarkan dengan tiket dari hasil permainan.

Kami mempunyai motto pada pelayanan yang berkualitas sehingga dapat menunjang dari kegiatan usaha ini untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disini kami menjual produk jasa bermain, setiap orang dapat bermain di fun city dengan cara membeli koin terlebih dahulu. Koin yang kami jual seharga Rp 1.000,- (seribu rupiah), setiap bermain banyak variasinya ada yang menggunakan satu koin dan ada juga yang menggunakan dua koin. Kami selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk pelanggan. Pada setiap permainan mesin – mesin ini pelanggan akan mendapatkan tiket yang keluar dari mesin, dimana nantinya tiket tersebut dapat ditukarkan dengan hadiah – hadiah yang diinginkan para pelanggan.

Disamping itu kami juga melayani pesanan khusus pelanggan, seperti penjelasan berikut ini :

1. Pelanggan boleh menukarkan langsung tiket yang didapat pada hari itu juga.
2. Pelanggan boleh mengumpulkan tiket tersebut dan boleh menukarkannya sampai batas waktu yang tertera pada tiket .
3. Pelanggan boleh memesan barang yang diinginkan sesuai dengan tiket yang dimilikinya.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Berdasarkan ketentuan yang berlaku di Perusahaan tentang Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan, struktur organisasi perusahaan disusun dalam 2 (dua) tingkat yaitu:

1. Tingkat Pusat
2. Tingkat Cabang

Organisasi Tingkat Pusat terdiri dari :

a. Direktur

Direktur mempunyai fungsi sebagai berikut

- 1) Melakukan perencanaan kegiatan – kegiatan perusahaan secara terpadu dan melakukan perkembangan Sumber Daya Manusia.
- 2) Melakukan pengembangan organisasi dan manajemen perusahaan.
- 3) Melakukan pengendalian informasi dan gagasan dalam rangka pengambilan keputusan serta melakukan pengawasan umum.

Direktur sebagai Pimpinan Perusahaan yang mempunyai beberapa Kepala Divisi terdiri dari :

- 1) Divisi Operational (Operational Manager)
- 2) Divisi Finance & Accounting (F&A Manager)
- 3) Divisi Merchandise (MD Manager)
- 4) Divisi HRD (HRD Manager)
- 5) Divisi LOD (LOD Manager)
- 6) Divisi Side Development (SD Manager)
- 7) Divisi Lost Prevention (LP Manager)
- 8) Divisi Mesin Development (MSD Manager)
- 9) Divisi Teknik Mesin (Teknikal Manager)
- 10) Divisi Inventory (Inventory Manager)

b. Operational Manager

Manager Operasional mempunyai tugas membina dan mengelola jalannya operasional sehari – hari. Dimana dalam operasionalnya dibantu dengan tiga orang kordinator area yang selalu mengontrol keseluruhan center fun city di seluruh Indonesia, sehingga tercipta komunikasi serta koordinasi yang baik. Operasional Manager juga mempunyai tugas untuk menjalankan koordinasi dengan pihak ketiga dan juga perijinan yang mendukung usaha ini.

c. F&A Manager

Manager Keuangan bertugas membina dan mengelola berbagai tugas pokok perusahaan dibidang keuangan dan mempunyai fungsi mengelola anggaran dan permodalan, mengelola akuntansi, mengelola perbendaraan , membuat budget dan laporan keuangan.

d. Merchandise Manager

Manager Merchandise mempunyai tugas untuk pengadaan barang – barang hadiah, pembelian barang, pembagian barang, distribusi barang ke center, memenuhi permintaan khusus dari pelanggan dan juga promosi.

e. HRD Manager

Manager HRD mempunyai tugas untuk merekrut karyawan, membina karyawan, kompensasi, penghitungan lembur, terminasi karyawan.

f. LOD Manager

Manager LOD mempunyai tugas seperti :

- Bertanggungjawab atas design di outlet

- Maintenance design interior tersebut
- Design kelengkapan promosi

g. Side Development Manager

Manager Side Development ini mempunyai tugas untuk mencari lokasi baru yang strategis untuk pengembangan usaha ini. Disamping itu juga membuat perjanjian dengan pihak kedua untuk mendapatkan kesepakatan kerjasama yang baik.

h. Lost Prevention Manager

Manager LP mempunyai tugas menganalisa hasil penjualan dan pengontrolan yang ada hubungannya dengan biaya – biaya.

i. MSD Manager

Manager Pengembangan Mesin ini mempunyai tugas seperti :

- Pembelian mesin
- Distribusi mesin
- Memantau performance mesin yang ada di center
- Perawatan mesin

j. Teknikal Manager

Manager Teknisi mempunyai tugas seperti :

- Melakukan perbaikan dan perawatan mesin sehubungan dengan fungsi internal mesin – mesin.
- Melakukan pembelian sparepart dan distribusinya
- Mencari solusi atau perbaikan alternative (rekayasa) bila sparepart tidak tersedia dipasar

- Melakukan riset dan pengembangan (rekayasa baru) untuk menambah fungsi tambahan pada mesin.

k. Inventory Manager

Inventory Manager mempunyai tugas seperti :

- Proses dari penerimaan barang, pengecekan, pengiriman dan pemrosesan data, sehingga data di cabang dan di kantor pusat dapat sesuai.
- Transfer barang antar center juga prosesnya melalui inventory, agar terlihat jelas penggunaannya apakah untuk promosi atau penggunaan dikantor pusat ataupun untuk penggunaan dicenter lain.

Sementara organisasi di tingkat cabang terdiri dari :

- a. Pimpinan Center
- b. Crew Leader Lapangan
- c. Crew Leader Administrasi
- d. Kasir
- e. Crew
- f. Teknisi

Berdasarkan sifat dan jangka waktu kerja yang ada karyawan terbagi atas dua status karyawan yaitu:

- 1) Karyawan Tetap adalah Karyawan yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dan mendapat balas jasa serta tidak terikat pada hubungan kerja dengan perusahaan dengan tidak terbatasnya waktunya.
- 2) Karyawan Kontrak adalah Karyawan yang terikat pada hubungan kerja dengan perusahaan atas dasar kontrak atau perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

Berikut ini adalah pembagian jam kerja yang ditentukan berdasarkan Kantor Pusat antara lain :

a. Jam Kantor Pusat

1. Hari Senin s/d Jumat: Pukul 08.00 s/d 17.00
2. Istirahat Senin s/d Kamis : Pukul 12.00 s/d 13.00
3. Istirahat Hari Jumat : Pukul 11.30 s/d 13.00
4. Hari Sabtu dan Minggu : Libur

b. Jam Kantor Cabang

1. Satu Minggu 6 hari kerja
2. Dalam satu minggu minimal 40 jam kerja bersih atau 45 jam kerja
3. Jam Buka dan Tutup disesuaikan berdasarkan Mal tersebut.

c. Jam Kerja selama bulan puasa baik dikantor pusat maupun di cabang pelaksanaannya dapat diatur sebagai berikut :

1. Jam Kerja masuk diundur selama 30 menit dari ketentuan jam kerja
2. Jam Kerja tutup kantor dimajukan selama 30 menit dari ketentuan jam kerja

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis berupa penelitian korelasional yaitu penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antar satu variable dengan variable lain, dengan menghitung koefisien korelasi. Penelitian ini memerlukan hipotesis dengan uji statistik.

C. Populasi

a. Populasi

Pada populasi penelitian perlu ditetapkan sejumlah populasi sebagai objek penelitian yang akan menjadi sumber data.

Menurut Dwi Priyatno (2008:9) mengatakan :

“Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian.”

Dari definisi diatas, populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sumber data dalam pembahasan masalah ini. Dimana populasi yang akan penulis ambil dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di fun city mal puri indah, mal ciputra, slipi jaya, dan kalibata mal sebanyak 63 orang Responden.

D. Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai nilai, yang dapat didefinisikan melalui pikiran yang telah ditentukan. Pada dasarnya judul ini terdapat 2 (dua) variable yaitu :

1. Variabel X tentang motivasi kerja karyawan
2. Variabel Y tentang semangat kerja karyawan

Pedoman Untuk memberikan Interpelasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2003:183)

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini adalah :

1. Pemberian Motivasi

Merupakan suatu bentuk untuk sekelompok atau individu tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga adanya peningkatan untuk seseorang lebih maju dalam bekerja.

2. Semangat Kerja

Merupakan wujud dari seseorang dalam bekerja, dimana telah mendapatkan suatu bentuk yang memicu perkembangan dalam diri seseorang.

F. Metode pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode atau teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Library Research (Riset Kpustakaan)

Yaitu Suatu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku – buku literature brosur, majalah dan berbagai tulisan yang ada relevansinya dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan dimaksud untuk mendapatkan teori – teori dasar yang dapat dijadikan sebagai landasan pembahasan.

2. Metode Field Research (Riset Lapangan)

Yaitu suatu metode pengumpulan yang bersumber dari hasil penelitian terhadap suatu perusahaan dalam kaitannya dengan permasalahan yang diteliti. Adapun data yang digunakan adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang ditabulasi langsung oleh penulis dari responden individual, data ini diperoleh dengan melakukan wawancara responden individual yang bersangkutan guna memperoleh informasi data dengan cara memberi lembaran kuisioner kepada karyawan yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- a. Jawaban (sangat setuju) diberi nilai 5
- b. Jawaban (setuju) diberi nilai 4

- c. Jawaban (kurang setuju) diberi nilai 3
- d. Jawaban (tidak setuju) diberi nilai 2
- e. Jawaban (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

2. Data Sekunder

Studi dokumenter, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari laporan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dari pimpinan perusahaan.

G. Metode Analisis Data

1. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif, adalah analisa data dengan berdasarkan pada angka – angka persentase, frekuensi, rata –rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistic dekriptif.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pernyataan Hipotesis

H_0 : $\rho = 0$ (motivasi tidak ada hubungan dengan semangat kerja)

H_A : $\rho \neq 0$ (motivasi ada hubungan dengan semangat kerja karyawan)

b. Penentuan t_{tabel}

Dalam penentuan t_{tabel} penulis menggunakan cara yaitu :

Distribusi yang digunakan dalam pengujian koefisien korelasi adalah t (t distribution). Nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat signifikans (α) yang digunakan dan derajat kebebasan (d.f.=n-2) yang besarnya tergantung pada sample (n). Dengan tingkat signifikansi sebesar , atau 5% itu berarti

kemungkinan toleransi kesalahan dari penarikan kesimpulan yang dapat diterima adalah 5% dan memiliki probabilitas 95%

c. Menentukan nilai t hitung dengan rumus formulasi sebagai berikut :

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

d. Membuat keputusan Hipotesis

Perbandinagn t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} jika nilai t_{hitung} absolute lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0). Sebaliknya jika nilai t_{hitung} absolute lebih kecil daripada nilai t_{tabel} maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).

e. Dari kesimpulan adalah ada korelasi antara variable satu dengan variable lain. Sebaliknya, jika keputusan menolak H_0 dan menerima H_A , H_0 ditolak dan menerima H_A , Artinya Motivasi (X) mempunyai hubungan dengan Semangat kerja karyawan (Y).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

PT.Prima SekarKarsa (Fun City) memiliki banyak karyawan dengan berbagai karakteristik. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi penelitian penulis. Untuk mempermudah proses penelitian dalam mencapai hasil yang baik maka penulis mengelompokkan responden berdasarkan beberapa karakter. Penulis mengelompokkan responden dengan menggunakan karakteristik yang ada pada PT Prima SekarKarsa (Fun City) seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lamanya bekerja di perusahaan. Berdasarkan pengelompokkan ini akan didapat gambaran yang lebih jelas mengenai responden yang bekerja di PT Prima SekarKarsa (Fun City). Berikut table karakteristik responden dan penjelasannya.

Tabel.4.1

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	35	55.6	55.6	55.6
Wanita	28	44.4	44.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : diolah dari kuesioner Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penghitungan data, dari table 4.1 menunjukkan bahwa responden terdiri dari 35 laki – laki (55,6%) dan 28 wanita (44,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT Prima SekarKarsa (Fun City) di PuriMal,

Citraland, Slipijaya dan Kalibata memiliki banyak karyawan laki – laki dibanding karyawan perempuan.

Tabel.4.2

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	47	74.6	74.6	74.6
26-30 Tahun	16	25.4	25.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : diolah dari kuesioner Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil perhitungan data, dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 18-25 tahun ada 47 karyawan (74,6%), berarti karyawan pada divisi operasional tergolong usia yang masih sangat muda.

Tabel.4.3

Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	46	73.0	73.0	73.0
DIPLOMA	12	19.0	19.0	92.1
SARJANA (S1)	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : diolah dari kuesioner Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil perhitungan data, dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan pada divisi operasional rata – rata berpendidikan sampai SLTA dengan jumlah 46 orang (73%) .

Tabel.4.4

Lamanya Bekerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	25.4	25.4	25.4
2	21	33.3	33.3	58.7
3	7	11.1	11.1	69.8
4	9	14.3	14.3	84.1
5	8	12.7	12.7	96.8
6	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : diolah dari kuesioner Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil perhitungan data, dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun yaitu 16 orang (25,4%), sedangkan karyawan yang sudah bekerja selama enam tahun yaitu 2 orang (3,2%).

B. Analisis Motivasi Karyawan

1. Pelaksanaan Motivasi Karyawan

Pelaksanaan motivasi yang sudah berjalan di PT Prima SekarKarsa memang baik sehingga terjadi perubahan yang di rasakan para karyawan.

Dalam pelaksanaan motivasi di PT Prima SekaKarsa adalah bersifat adil dan merata, yang gunanya agar karyawan dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik, dan juga pelaksanaan motivasi ini di jalankan untuk memperoleh karyawan yang handal, terampil, disiplin, disamping itu juga agar karyawan mempunyai rasa nyaman dalam bekerja.

Adapun bentuk – bentuk motivasi yang sudah berjalan yaitu :

1. Adanya kenaikan gaji tiap tahun
2. Adanya bonus atau insentif
3. Adanya Jaminan Hari Tua
4. Adanya Perhatian dari Pimpinan
5. Diberikannya Seminar, Training
6. Diberikannya Penghargaan untuk karyawan terbaik, dan lainnya.

2. Analisis Motivasi Karyawan

Pelaksanaan motivasi karyawan dapat dikatakan efektif apabila mendapatkan hasil yang baik bagi karyawannya dan juga dapat tercermin dari kemajuan perusahaan itu sendiri, sehingga semakin termotivasinya karyawan dalam menjalankan tugasnya maka perusahaan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas.

Tabel.4.5

Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Dasar Mendorong Kerja Lebih Giat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	24	38.1	38.1	41.3
	Sangat Setuju	37	58.7	58.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa 37 responden (58.7%) sangat setuju dengan kebutuhan dasar dapat mendorong seseorang dalam bekerja menjadi lebih giat sehingga hasilnya juga menjadi baik.

Tabel.4.6

Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Pekerjaan Dengan Rasa Tanggungjawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.9
	Setuju	31	49.2	49.2	57.1
	Sangat Setuju	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 31 responden mengatakan setuju (49,2%), karena setiap pekerjaan yang dilaksanakan harus dijalankan dengan rasa tanggungjawab.

Tabel.4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Rasa Aman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	46.0	46.0	46.0
Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 34 responden mengatakan sangat setuju (54%), akan kebutuhan rasa aman .

Tabel.4.8

Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Hari Tua

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	46.0	46.0	46.0
Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 34 responden mengatakan sangat setuju (54%), tentang jaminan hari tua.

Tabel.4.9

Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Bonus dan Insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	25.4	25.4	25.4
Sangat Setuju	47	74.6	74.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 47 responden mengatakan sangat setuju (74,6%), karena bonus dan insentif sangatlah berguna untuk seluruh karyawan.

Tabel.4.10

Tanggapan Responden Mengenai Perhatian Dari Pimpinan Kepada Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	3	4.8	4.8	6.3
Setuju	39	61.9	61.9	68.3
Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 39 responden mengatakan setuju (61,9%), jika adanya perhatian dari pimpinan untuk karyawan bawahannya.

Tabel.4.11

Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Ketrampilan tentang Tingkahlaku Yang Positif Kepada Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	65.1	65.1	65.1
Sangat Setuju	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 41 responden mengatakan setuju (34,9%) dengan adanya pemberian ketrampilan tentang tingkahlaku yang positif.

Tabel.4.12

Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Atasan Terhadap Hasil Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	38	60.3	60.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan 38 responden mengatakan sangat setuju (60,3%), akan adanya penghargaan atas hasil kerja karyawan.

Tabel.4.13

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Yang Sesuai Dapat Membuat Iklim Kerja Menjadi Kondusif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6.3	6.3	6.3
Setuju	36	57.1	57.1	63.5
Sangat Setuju	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 36 responden mengatakan setuju (57,1%), dengan gaya kepemimpinan yang dapat membuat suasana kerja menjadi lebih semangat.

Tabel.4.14

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerjasama Dengan Pihak Lain Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Fungsinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Setuju	33	52.4	52.4	54.0
Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner motivasi kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 33 responden mengatakan setuju (46%), jika adanya hubungan kerjasama dengan pihak lian dalam penyelesaian tugas – tugas.

C. Analisis Semangat Kerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan pada baik buruknya anggota organisasi itu sendiri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sehingga jika motivasi yang diberikan sudah dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dengan baik maka perusahaan dapat dikatakan baik dalam membina karyawannya.

Untuk mempertahankan semangat kerja yang sudah melekat maka perusahaan juga harus bisa memberikan kelengkapan akan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti memperhatikan lingkungan kerja, kejenuhan karyawan dan pemimpin yang produktif. Hal ini dapat tercipta dengan baik bila adanya kerjasama dan komunikasi juga koordinasi yang terarah, dengan demikian perusahaan akan dinamis dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Tabel.4.15

Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Teman Sejawat Dalam Lingkungan Kerja Dapat Membuat Semangat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	3	4.8	4.8	6.3
Setuju	39	61.9	61.9	68.3
Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 1 responden mengatakan tidak setuju (1,6%), dengan penerimaan teman sejawat dalam lingkungan kerja.

Tabel.4.16

Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Gairah Kerja Dan Membina Tingkahlaku Yang Produktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	28	44.4	44.4	46.0
	Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 34 responden mengatakan sangat setuju (54%), dengan adanya seorang pimpinan yang jelas dalam memimpin bawahannya.

Tabel.4.17

Tanggapan Responden Mengenai Mendengarkan Musik Akan Mengurangi Kelelahan Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	2	3.2	3.2	4.8
	Setuju	26	41.3	41.3	46.0
	Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 34 responden mengatakan sangat setuju (54%), karena kelelahan dalam bekerja akan berkurang jika karyawan mendengar musik yang digemarinya.

Tabel.4.18

Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Menimbulkan Rasa Senang Bagi Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	34.9	34.9	34.9
Sangat Setuju	41	65.1	65.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 41 responden mengatakan sangat setuju (65,1%), karena kebersihan juga merupakan kenyamanan lingkungan kerja.

Tabel.4.19

Tanggapan Responden Mengenai Perwarnaannya Mesin, Peralatan, Seragam Perlu Mendapat Perhatian Agar Bekerja Tetap Semangat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	55.6	55.6	55.6
Sangat Setuju	28	44.4	44.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa 28 responden mengatakan sangat setuju (44,4%), agar suasana kerja menjadi lebih baik.

Tabel.4.20

Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Akan Menurun Jika Terjadi Keluar
Masuknya Karyawan Yang Meningkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	22.2	22.2	22.2
	Setuju	36	57.1	57.1	79.4
	Sangat Setuju	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 13 responden mengatakan sangat setuju (20,6%), karena semakin tingginya tingkat keluar masuknya karyawan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang ada sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Tabel.4.21

Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Tempat Untuk Menjalankan
Ibadah, Rekreasi dan Partisipasi Dapat Memberikan Semangat Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	34.9	34.9	34.9
	Sangat Setuju	41	65.1	65.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 41 responden mengatakan sangat setuju (65,1%), karena ibadah tetap harus dijalankan sebagai pedoman umat manusia dalam mengucap syukur.

Tabel.4.22

Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Sesuatu Pekerjaan Dengan Senang Dan Penuh Semangat Akan Membuat Anda Bergairah Dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	31.7	31.7	31.7
Sangat Setuju	43	68.3	68.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui 43 responden mengatakan sangat setuju (68,3%), dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

Tabel.4.23

Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Penampilan Diri Akan Membawa Pengaruh Besar Pada Semangat Dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Setuju	30	47.6	47.6	50.8
Sangat Setuju	31	49.2	49.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa 31 responden mengatakan sangat setuju (49,2%), karena penampilan mencerminkan pribadi seseorang dalam bekerja.

Tabel.4.24

Tanggapan Responden Mengenai Menciptakan Suatu Kreativitas Dalam Pekerjaan Akan Berpengaruh Untuk Mengurangi Kejenuhan Dalam Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber:diolah dari kuesioner semangat kerja

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui 29 responden mengatakan sangat setuju (46%), karena menciptakan kreativitas dapat mengurangi kejenuhan.

D. Analisis Hubungan Motivasi Dengan Semangat Kerja Karyawan

Untuk Mengetahui keeratan hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan . Maka penulis menggunakan metode korelasi spearman dan uji signifikans untuk mengetahui tingkat kebenaran dari perhitungan spearman. Dalam peneletian ini yang menjadi variable (X) adalah motivasi kerja dan variable (Y) adalah semangat kerja.

Tabel.4.25
Correlations

			Motivasi	Semangat
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.648(**)
		Sig. (2-tailed)	.	0.000
	N		63	63
	Semangat	Correlation Coefficient	.648(**)	1.000
Sig. (2-tailed)		0.000	.	
N		63	63	

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

Dari tabel (Nonparemetic Correlations), menunjukkan besarnya hubungan motivasi dengan semangat kerja yang dihitung dengan koefisien 0.648. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dengan semangat kerja karyawan. Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negative pada angka 0,648), menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin meningkatnya semangat kerja karyawan.

Pada tingkat signifikans (α) koefisien korelasi spearman rho menunjukkan hasil yang signifikans pada level of signifikans ($\alpha=0,000$). Sehingga korelasi antara variable x dan variable y signifikans untuk $\alpha = 0,05\%$ (5%) dengan demikian korelasi lebih lanjut dapat dilaksanakan.

Kedua variable tersebut diolah dengan menggunakan analisis korelasi pada program SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan variable X (motivasi) dengan variable Y (semangat kerja).

Uji Hipotesisnya adalah :

$$\text{Rumus } t_{\text{hitung}} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\text{to} = \frac{0,648 \sqrt{63-2}}{\sqrt{1-(0,648)^2}}$$

$$\text{to} = \frac{5,060}{0,761}$$

$$= 6,649$$

$$\text{Sedangkan } t_{\text{tabel}} = (\alpha : n - 2)$$

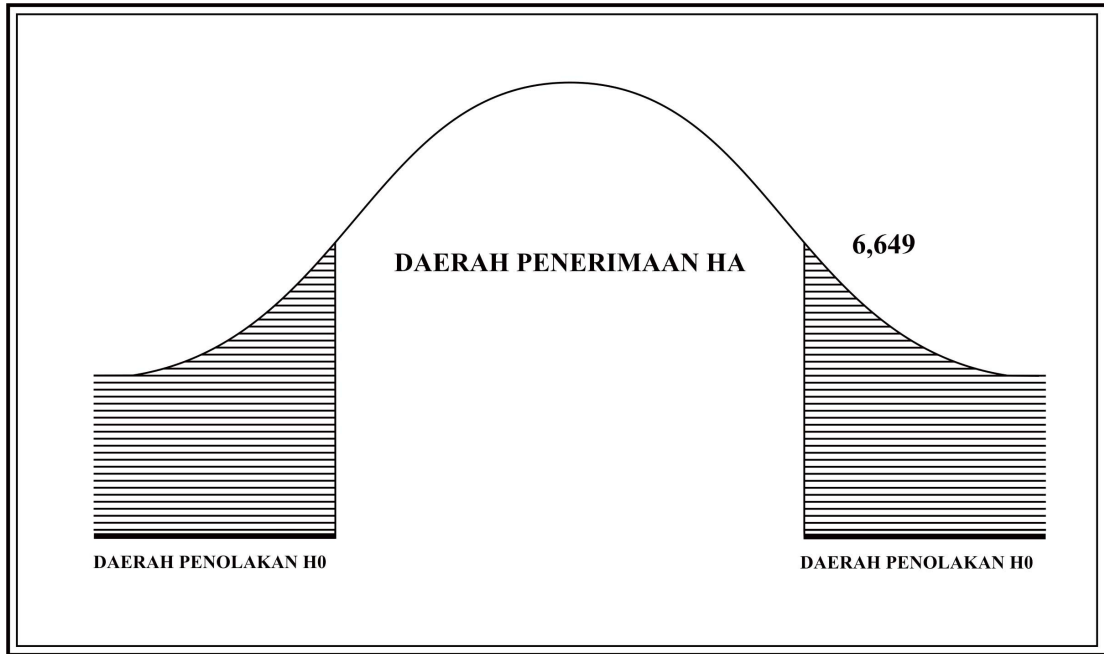
$$= (0,05 : 63 - 2)$$

$$= (0,05 : 61)$$

$$= 2,000 \text{ (Dapat dilihat pada lampiran Nilai dari Distribusi t)}$$

Berdasarkan uji hipotesis maka diperoleh t_{hitung} sebesar 6,649 dan t_{tabel} 2,000 ini berarti

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengujian hipotesis motivasi dengan semangat kerja karyawan sangat nyata dan signifikan.



Jadi kesimpulan dari kurva tersebut

Untuk hasil pengujian hipotesa diperoleh hasil dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $6,649 > 2,000$ dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,005$) dan $n = 63$ sehingga mengakibatkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi berhubungan kuat dengan semangat kerja karyawan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan oleh PT Prima SekarKarsa maka penulis dapat mengambil kesimpulan yang berdasarkan analisa – analisa pada bab pendahulunya dan juga saran – saran yang merupakan masukan yang bermanfaat khususnya bagi penulis, perusahaan dan juga bagi para pembaca, yang merupakan suatu referensi yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

1. Dalam Pelaksanaannya bentuk motivasi yang sudah ada dapat berjalan dengan baik, hal ini dilakukan karena adanya keseimbangan antara peraturan perusahaan dan keinginan karyawan.
2. Dalam hal ini perusahaan juga lebih meningkatkan program – program pelatihan, training juga peningkatan kesejahteraan untuk karyawan yang memang sangat penting seperti memperhatikan gaji, bonus, juga penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.
3. Motivasi yang meningkat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan.
4. Hasil koefisien korelasi dimana $r = 0,648$ membuktikan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan kuat. Dan hasil dari t hitung 6,649 dan t tabel 2,000 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diketahui adanya hubungan antara motivasi dengan semangat kerja karyawan.

B Saran – saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan antara lain yaitu :

1. Motivasi yang sudah ada harus dipertahankan dan dipelihara dengan memberikan gaji, bonus dan lain sebagainya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil kerja karyawannya dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan.
2. Semangat kerja karyawan akan ikut meningkat dengan meningkatnya motivasi yang baik dan adil merata pada seluruh karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan nyaman.
3. Agar tetap termotivasi dan tetap semangat dalam bekerja, maka pertahankan hubungan internal antara pimpinan dengan bawahan baik secara formal maupun informal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Baroroh. 2008. *Trik – Trik Analisis Statistik dengan SPSS 15*, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta
- Alex S.Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, STIE YKPN Yogyakarta.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- M.Manullang. 2006. *Dasar – Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- T.Hani Handoko. 2003. *Manajemen, Edisi 2*, BPFE-Yogyakarta.

LAMPIRAN 4

Frequencies

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	55.6	55.6	55.6
	Wanita	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Usia Responden

Umur		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	47	74.6	74.6	74.6
	26-30 Tahun	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	46	73.0	73.0	73.0
	DIPLOMA	12	19.0	19.0	92.1
	SARJANA	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lamanya Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	25.4	25.4	25.4
	2	21	33.3	33.3	58.7
	3	7	11.1	11.1	69.8
	4	9	14.3	14.3	84.1
	5	8	12.7	12.7	96.8
	6	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

Frequencies

Kebutuhan Dasar mendorong Kerja Lebih Giat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Setuju	24	38.1	38.1	41.3
Sangat Setuju	37	58.7	58.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Melaksanakan Pekerjaan Dengan Rasa Tanggungjawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.9
Setuju	31	49.2	49.2	57.1
Sangat Setuju	27	42.9	42.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Kebutuhan Rasa Aman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	46.0	46.0	46.0
Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Adanya Jaminan Hari Tua

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	46.0	46.0	46.0
Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pemberian Bonus dan Insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	25.4	25.4	25.4
Sangat Setuju	47	74.6	74.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Adanya Perhatian dari Pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	3	4.8	4.8	6.3
Setuju	39	61.9	61.9	68.3
Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pemberian Ketrampilan tentang Tingkahlaku Yang Positif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	65.1	65.1	65.1
Sangat Setuju	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Adanya Penghargaan atasan Terhadap hasil Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	39.7	39.7	39.7
Sangat Setuju	38	60.3	60.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan yang Sesuai dapat Membuat Iklim Kerja Menjadi Kondusif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6.3	6.3	6.3
Setuju	36	57.1	57.1	63.5
Sangat Setuju	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Menjalin Hubungan Kerjasama dengan Pihak Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	33	52.4	52.4	54.0
	Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Semangat Kerja

Frequencies

Penerimaan Teman Sejawat Membuat Semangat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	3	4.8	4.8	6.3
	Setuju	39	61.9	61.9	68.3
	Sangat Setuju	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kejelasan Peran Pimpinan Dalam Gairah Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	28	44.4	44.4	46.0
	Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Mendengarkan Musik Membaut Semangat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	2	3.2	3.2	4.8
Setuju	26	41.3	41.3	46.0
Sangat Setuju	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Kebersihan Menimbulkan Rasa Senang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	34.9	34.9	34.9
Sangat Setuju	41	65.1	65.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pewarnaan Mesin, Peralatan dan Seragam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	55.6	55.6	55.6
Sangat Setuju	28	44.4	44.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Keluar Masuknya Karyawan yang Meningkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	22.2	22.2	22.2
Setuju	36	57.1	57.1	79.4
Sangat Setuju	13	20.6	20.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Memperhatikan Tempat Ibadah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	34.9	34.9	34.9
	Sangat Setuju	41	65.1	65.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Mengerjakan Pekerjaan Dengan Semangat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	31.7	31.7	31.7
	Sangat Setuju	43	68.3	68.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menjaga Penampilan Diri Membuat Tambah Semangat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	30	47.6	47.6	50.8
	Sangat Setuju	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menciptakan Kreativitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	54.0	54.0	54.0
	Sangat Setuju	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**KUESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT PRIMA SEKARKARSA**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Terpenuhinya kebutuhan dasar akan mendorong saya untuk bekerja lebih giat dan baik					
2	Setiap hari saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar					
3	Kebutuhan rasa aman yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja, mendorong saya untuk bekerja lebih giat dan baik					
4	Adanya jaminan untuk hari tua, membuat saya merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan					
5	Pemberian bonus atau insentif bagi karyawan bisa meningkatkan motivasi					
6	Adanya perhatian pimpinan atas keluhan masalah pribadi saya, memberikan motivasi yang tinggi bagi saya dalam melakukan pekerjaan					
7	Pemberian ketrampilan tentang tingkah laku yang positif oleh pimpinan, membuat saya bekerja lebih hidup dan bervariasi di lingkungan unit kerja ini.					
8	Adanya penghargaan atasan terhadap hasil kerja karyawan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.					
9	Gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang di					

	hadapi dalam unit kerja akan membuat iklim kerja menjadi kondusif					
10	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas -tugas sesuai dengan fungsinya					

**KUESIONER SEMANGAT KERJA KARYAWAN KUESIONER SEMANGAT
DI PT PRIMA SEKARKARSA**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerimaan teman sejawat dalam lingkungan organisasi terhadap saya, membuat semangat bekerja saya menjadi meningkat					
2	Kejelasan peran pimpinan dalam meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku yang produktif membuat saya semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada saya.					
3	Mendengarkan musik yang disenangi akan menimbulkan suasana gembira dan akan mengurangi kelelahan dalam bekerja					
4	Kebersihan akan menimbulkan rasa menyenangkan bagi karyawan					
5	Pewarnaan mesin, peralatan dan seragam yang di gunakan perlu mendapatkan perhatian agar bekerja tetap semangat					
6	Semangat kerja akan menurun jika terjadi keluar masuknya karyawan yang sanagt meningkat dari biasanya.					
7	Dengan memperhatikan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, dan partisipasi dapat memberikan semangat dalam bekerja.					
8	Mengerjakan segala sesuatu pekerjaan dengan senang dan penuh semangat akan membuat anda bergairah dalam bekerja					
9	Menjaga penampilan diri anda akan membawa pengaruh besar pada semangat yang anda miliki dalam bekerja.					
10	Menciptakan suatu kreativitas dalam pekerjaan atau tanggungjawab anda akan berpengaruh untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja.					

LAMPIRAN 3
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
MOTIVASI KERJA KARYAWAN (X)

No Urut	BUTIR PERTANYAAN										JUMLAH (X)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
12	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
13	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
18	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
21	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
23	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
24	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
25	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
26	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
29	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48

LAMPIRAN 3
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

No Urut	BUTIR PERTANYAAN										JUMLAH (Y)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	43
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
13	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	41
22	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	41
23	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47
24	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
25	2	5	5	4	4	4	5	4	3	4	40
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
31	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48

