

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL  
PT. POLA CIPTA ALAMBA KONSULTAN**



**Diajukan Oleh:  
VUTRIE SYOLATINISSA S  
01043110045**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi  
2008**

S  
658.307  
Sjo  
2008

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**



**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL  
PT. POLA CIPTA ALAMBA KONSULTAN**



16124  
16491.

**Diajukan Oleh:  
VUTRIE SYOLATINISSA S  
01043110045**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi  
2008**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL  
PT. POLA CIPTA ALAMBA KONSULTAN**

**Diajukan Oleh:**

**VUTRIE SYOLATINISSA S**

**01043110045**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi  
2008**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITASTAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : VUTRIE SYOLATINISSA SOMAD  
**NIM** : 01043110045  
**JURUSAN** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT.  
POLA CIPTA ALAMBA KONSULTAN

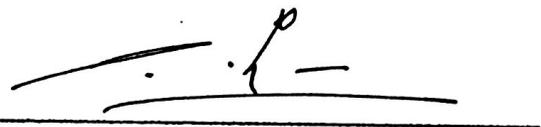
**PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI**

**TANGGAL PERSETUJUAN**

**DOSEN PEMBIMBING**

Tanggal: 29 Januari 2008

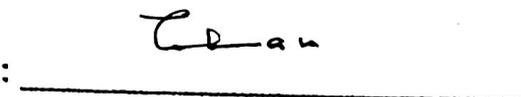
ketua:



Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A

Tanggal: 30 Januari 2008

Anggota:



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**NAMA : VUTRIE SYOLATINISSA SOMAD  
NIM : 01043110045  
JURUSAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT.  
POLA CIPTA ALAMBA KONSULTAN**

Telah diuji di dapan panitia ujian Komprehensif pada tanggal 15 Februari 2008 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya, 19 Februari 2008**

**Ketua,**

**Anggota,**

**Anggota,**



**Drs. H. Supardi A. B., MPA  
NIP. 130687187**



**Drs. Yuliansyah M. D., MM  
NIP. 131474902**



**Drs. M. Kosasih Z., M.Si  
NIP. 130527940**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Drs. Yuliansyah M. Diah, MM  
NIP. 131474902**

## MOTTO

"Kesempurnaan sejati manusia tidak terletak pada apa yang dimiliki, tetapi pada  
sebagaimana manusia itu ada"

(OSCAR WILDE)

"Hati nurani adalah kehadiran Tuhan dalam diri manusia"

(EMMANUEL SWEDENBORG)

"Tidak ada pelajaran hidup yang lebih baik dengan belajar dari sisi baik penderitaan"

(BENJAMIN DISRAELI)

Rasa Syukur Kepada Allah SWT

Kupersembahkan untuk :

Kedua Orang tuaku Ter cinta

Keluargaku

Adi Bayu Kusuma

Almamaterku

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : VUTRIE SYOLATINISSA S  
NIM : 01043110045  
KONSENTRASI : MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Strata 1 Universitas Sriwijaya.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali yang secara jelas dicantumkan dalam kutipan dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lain sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Sriwijaya.

Palembang, 19 Februari 2008



VUTRIE SYOLATINISSA S

NIM. 01043110045

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S. W. T, karena atas izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I. Pendahuluan, Bab II. Tinjauan Pustaka, Bab III. Gambaran Umum Perusahaan, Bab IV. Analisis dan Pembahasan dan Bab V. Penutup.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi yang diberikan perusahaan dalam hal ini menurut teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan kesehatan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja karyawan bagian operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk juga memfokuskan perhatian pada pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan terus meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan perusahaan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan dan penyempurnaan penulisan selanjutnya. Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dan sebagai bahan masukan akademis bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

**Inderalaya, Februari 2008**

**Vutrie Syolatinissa S**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT., karena berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Selama penyusunan skripsi penulis banyak mendapatkan saran, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, mulai dari tahap awal hingga proses penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. Syamsurijal, Ak** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Drs. Yuliansyah M. Diah, MM** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A** dan bapak **Drs Yuliansyah M. Diah, MM** selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan mulai dari awal perencanaan sampai selasainya penulisan skripsi ini.
4. Bapak **Welly Nailis, Se, MM** atas bimbingan dan sarannya tentang SPSS.
5. Semua Bapak/ Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Bapak **Faisal, SE. Akt** selaku Direktur Keuangan dan administrasi dan selaku pembimbing di PT. Pola Cipta Alamba Konsultan Palembang atas kesabaran dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama pelaksanaan penelitian.
- 7., Karyawan dan staf PT. Pola Cipta Alamba Konsultan.
8. Kedua orang tuaku **Mami Hj. Mariam Putri Somad** dan **papi Kms. H. Daeng Somad** tercinta yang telah memberikan dukungan moril, memberi fasilitas, merawatku, membimbingku. Makasih, semua yang kalian beri buatku membuatku yakin, betapa beruntungnya aku menjadi anak kalian. I love u....
9. **Mali, Ka madon, Ka dedenk, Yu` Pipin...** Perhatian, dukungan, dan bantuan dari kalian sangat membantu. Makasih buat semuanya
10. **Sasha, Bella, Arres, dan Abel...** Anti seneng banget punya keponakan-keponakan yang lucu dan bandel kayak kalian. Semoga setelah ini anti bisa ngebelian kalian maenan pake uang anti sendiri. Amin! Anti sayang banget ma kalian!!
11. **Adi Bayu Kusuma...** Makasih atas perhatian, dukungan, bantuan, doa dan semua yang udah bayu kasih!!! Semuanya berarti banget dan membuatku merasa berarti! Dan Semoga semuanya lancar-lancar aja ya.... ☺!
12. **Vina, Susi, Anez, n Micha....** Makasih persahabatan yang kalian berikan ga akan pernah tergantikan... Semoga cita-cita kita bisa tercapai... I love u galz... kapan-kapan jalan2 lagi yak... kuangen!!!!
13. Temen-temen konsentrasi SDM... **Ratih, Niken, Ida, Cing2, Elle, Tika, Ayu, Pipin, tante, Ryan, Adi... dan semuanya** yang bisa aku sebutin satu-satu!! Makasih dukungan, info, bantuannya

14. Teman-teman satu manajemen 2004.... Semuanya.. yang ga mungkin disebutin satu-persatu.. Senang bisa kenal dan berteman dengan kalian... semoga kita semua bisa jadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.... Amin!!!

15. Seluruh kakak tingkat angkatan 2002, 2003 adek – adek tingkat 2005, 2006, 2007 satu siklus kehidupan yang mempertemukanku dengan kalian membuat hidupku lebih berwarna,....

16. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

17. *Last but not least* semua yang tidak dapat disebutkan satu per satu terima kasih.

Semoga Allah SWT. Membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, amin.

Penulis,

Vutrie Syolatinissa S

## **ABSTRACT**

### **Influence Analysis of Motivation to The Performance of Operasional Employee at PT. Pola Cipta Alamba Konsultan**

**By:**

**Vutrie Syolatinissa S**

Workers are the most important asset of the organization. To have, keep, and maintain the employees, a motivation is needed. Because motivation has the influence to the improvement of employees performance.

This research tried to reveal how he motivation affected. The Employees performance in operational departement at PT. Pola Cipta Alamba Konsultan.

This research was implemented by collecting secondary and primary data, primary data were attacted to the whole employees of operationa; departement, description analysis with double recreation model.

From the analysis, yielded a result which was that there`s a relation between giving the motivation to the employees with the employee`s performance based on hierarchy theory of Maslow`a needs was need have appresiation and self-actualization.

***Keywords: workers, motivation, and performance***

**ABSTRAKSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. POLA CIPTA ALAMBA**

**KONSULTAN**

**Oleh:**

**Vutrie Syolatinissa S**

Tenaga kerja adalah aset organisasi yang paling penting. Agar dapat memiliki, memelihara dan mempertahankannya karyawan perlu diberi motivasi. Karena motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini berusaha mengungkapkan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT.Pola Cipta Alamba Konsultan.

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dan data primer. Data primer dilakukan kepada seluruh karyawan bagian Operasional yang berjumlah 22 orang. Selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan model regresi berganda.

Dari analisis yang dilakukan maka diperoleh hasil bahwa: terdapat hubungan antara pemberian motivasi kepada karyawan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, pemberian motivasi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan operasional berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow adalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

***Kata kunci: tenaga kerja, motivasi dan kinerja***

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF .....	iii
MOTTO .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
ABSTRACT .....	viii
ABSTRAKSI .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Secara Teoritis .....	9
1.4.2 Secara Praktis .....	10
1.5 Metode Penelitian .....	10
1.5.1 Rancangan Penelitian .....	10
1.5.2 Lokasi Penelitian .....	10
1.5.3 Populasi .....	11
1.5.4 Variabel Penelitian .....	11
1.5.4.1 Klasifikasi Variabel .....	11
1.5.4.2 Definisi Operasional Variabel .....	12
1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data .....	12
1.5.5.1 Data .....	12
a. Data Primer .....	12
b. Data Sekunder .....	13



1.5.5.2 Metode Pengumpulan Data .....	13
1.5.6 Instrumen Penelitian .....	14
1.5.7 Teknik Analisis Data .....	14
1.5.7.1 Analisis Kualitatif .....	14
1.5.7.2 Analisis Kualitatif .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	17
2.1 Landasan Teori .....	17
2.1.1 Motivasi .....	17
2.1.1.1 Pengertian Motivasi .....	17
2.1.1.2 Teori Motivasi .....	18
2.1.1.3 Tujuan Motivasi .....	23
2.1.1.4 Metode Motivasi .....	23
2.1.1.5 Jenis Motivasi .....	24
2.1.2 Kinerja .....	24
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	24
2.1.2.2 Penilaian Kinerja .....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	34
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	35
3.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
3.2 Visi, Misi, Tujuan dan Rencana Manajemen Bisnis .....	39
3.2.1 Visi Perusahaan .....	39
3.2.2 Misi Perusahaan .....	39
3.2.3 Tujuan Perusahaan .....	39
3.2.4 Rencana Manajemen Bisnis .....	40
3.3 Struktur Organisasi .....	40
3.4 Komposisi Karyawan .....	45
3.4.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Kedudukan Dalam Organisasi .....	45
3.4.2 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46

3.4.3	Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
3.4.4	Komposisi Karyawan Berdasarkan Umur Karyawan ...	47
4.4.5	Komposisi Karyawan Berdasarkan Masa kerja Karyawan	47
3.5	Kebijakan Perusahaan tentang Motivasi .....	48
3.5.1	Kebijakan Fisiologis .....	48
3.5.2	Kebijakan Keselamatan dan Keamanan .....	48
3.5.3	Kebijakan Kebutuhan Sosial .....	49
3.5.4	Kebijakan atas Kebutuhan Penghargaan .....	50
3.5.5	Kebijakan Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	51
IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	52
4.1	Uji Akurasi Data .....	52
4.1.1	Uji Validitas .....	53
4.1.2	Uji Reliabilitas .....	54
4.1.3	Uji Normalitas .....	54
4.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	55
4.2.1	Analisis Deskriptif Non Variabel .....	55
4.2.1.1	Frekuensi Divisi Responden .....	55
4.2.1.2	Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	56
4.2.1.3	Frekuensi Usia Responden .....	56
4.2.1.4	Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden ....	57
4.2.1.5	Frekuensi Lamanya Responden Bekerja .....	57
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Utama .....	58
4.2.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Independen .....	58
a.	Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis	58
a.1.	Penghasilan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan .....	58
a.2.	Penghasilan Mencukupi Kebutuhan .....	59
a.3.	Masa Istirahat/ Liburan yang Cukup .....	60
a.4.	Suasana Kerja yang Nyaman .....	61
b.	Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja .....	61

b.1. Penguasaan Petunjuk/ Pedoman Kerja .....	61
b.2. Membaca/mempelajari Petunjuk/ Pedoman kerja .....	62
b.3. Perlunya Asuransi Kesehatan .....	63
b.4. Perlunya Asuransi Keselamatan .....	64
c. Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Sosial .....	65
c.1. Menjalin Hubungan Dengan rekan Kerja .....	65
c.2. Kelompok Kerja .....	65
c.3. Bantuan dari Rekan Kerja .....	66
c.4. Hubungan Kekeluargaan .....	67
d. Penilaian Karyawan Terhadap Kebutuhan Penghar- gaan .....	68
d.1. Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik, Maka Dipromosi .....	68
d.2. Pelaksanaan Promosi .....	69
d.3. Kebutuhan Pujian dari Rekan Kerja dan Atasan .....	69
d.4. Disegani Oleh Rekan Kerja dan Atasan .....	70
e. Penilaian Karyawan Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	71
e.1. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik dan Tepat Waktu .....	71
e.2. Memaksimalkan Kemampuan Pada Diri .....	71
e.3. Menggunakan Kemampuan, Keterampilan dan Pengetahuan Secara Maksimal .....	72
e.4. Menyatakan Pendapat .....	73
4.2.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Dependen .....	74
a. Loyalitas Pada Perusahaan .....	74
a.1. Merasa Senang Saat Pertama Kali Bekerja di Pe- rusahaan ini .....	74
a.2. Bersedia Menerima Semua Macam Penugasan .	75
a.3. Bersedia Bekerja Melebihi Dari yang Diharap- kan .....	76
b. Disiplin .....	76

b. 1. Menyelesaikan Tugas dengan Baik dan Tepat waktu .....	76
b.2. Kehadiran Tepat Waktu .....	77
b.3. Memenuhi Standar Kerja .....	77
c. Tingkat Kerjasama .....	78
c.1. Tidak Kesulitan Dalam Bekerjasama dengan rekan Kerja .....	78
c.2. Meningkatkan Kerja sama .....	79
c.3. Menjadi Motivator Dalam Tim Kerja .....	79
d. Tingkat Absensi .....	80
d.1. Tidak Mangkir/ Bolos Kerja .....	80
d.2. Masuk/ Pulang Kerja Sesuai Jadwal .....	81
d.3. Tidak Melakukan Hal-hal yang Tidak Berkaitan dengan Pekerjaan .....	81
e. Prakarsa Karyawan .....	82
e.1. Lebih Ringan Dalam Menjalankan Tugas Karena Bertambahnya Pengetahuan dan Pengalaman Kerja .....	82
e.2. Peran Dilingkungan Pekerjaan Lebih Besar ...	83
e.3. Puas Terhadap Kinerja .....	83
4.3. Tabulasi Silang .....	84
4.3.1. Analisis Tabulasi Silang antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Fisiologis .....	84
4.3.2. Analisis Tabulasi Silang antara Divisi Bagian Karyawan Operasioanal dengan Kebutuhan Keselamatan dan keamanan... ..	85
4.3.3. Analisis Tabulasi Silang antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Sosial .....	86
4.3.4. Analisis Tabulasi Silang antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Penghargaan .....	87
4.3.5. Analisis Tabulasi Silang antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	88

4.3.6. Analisis Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Fisiologis .....	89
4.3.7. Analisis Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan .....	89
4.3.8. Analisis Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Sosial .....	90
4.3.9. Analisis Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Penghargaan .....	91
4.3.10. Analisis Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	91
4.4. Analisis Regresi Berganda .....	92
4.5.1. Dengan Menggunakan Metode Enter .....	92
4.5.2. Dengan menggunakan Metode Backward .....	96
 BAB V. PENUTUP .....	 102
5.1. Kesimpulan .....	102
5.2. Saran .....	103
 DAFTAR PUSTAKA .....	 104
 LAMPIRAN .....	 105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Target Omset dan Pencapai Omset PT. Pola Cipta Alamba Konsultan .....	7
Tabel 3.1. Nama Pengurus Perusahaan dan Jumlah Kepemilikan Saham ..	35
Tabel 3.2. Komposisi Karyawan Berdasarkan Kedudukan Dalam Organisasi	45
Tabel 3.3. Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 3.4. Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	46
Tabel 3.5. Komposisi Karyawan Berdasarkan Umur Karyawan .....	47
Tabel 3.6. Komposisi Karyawan Berdasarkan Lamanya Karyawan Bekerja	47
Tabel 3.7. Jumlah Gaji, Insentif dan Bonus yang Diterima Karyawan PT. Pola Cipta Alamba Konsultan .....	48
Tabel 4.1. Frekuensi Divisi Responden .....	55
Tabel 4.2. Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	56
Tabel 4.3. Frekuensi Usia Responden .....	56
Tabel 4.4. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	57
Tabel 4.5. Frekuensi Lamanya Responden Bekerja pada PT. Pala Cipta Alamba Konsultan .....	57
Tabel 4.6. Frekuensi Distribusi Variabel Penghasilan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan .....	58
Tabel 4.7. Frekuensi Distribusi Penghasilan Mencukupi Kebutuhan Karyawan .....	59
Tabel 4.8. Frekuensi Distribusi Masa Istirahat/Liburan yang Cukup .....	60
Tabel 4.9. Frekuensi Distribusi Lingkungan Kerja yang Nyaman .....	61
Tabel 4.10. Frekuensi Distribusi Penguasaan Petunjuk/Pedoman Kerja ...	61
Tabel 4.11. Frekuensi Distribusi Membaca/Mempelajari Petunjuk/Pedoman Kerja .....	62
Tabel 4.12. Frekuensi Distribusi Perlunya Asuransi Kesehatan .....	63
Tabel 4.13. Frekuensi Distribusi Perlunya Asuransi Keselamatan .....	64
Tabel 4.14. Frekuensi Distribusi Menjalin Hubungan dengan Rekan Kerja	65
Tabel 4.15. Frekuensi Distribusi Kelompok Kerja .....	65
Tabel 4.16. Frekuensi Distribusi Bantuan Dari Rekan Kerja .....	66

Tabel 4.17. Frekuensi Distribusi Hubungan Kekeluargaan .....	67
Tabel 4.18. Frekuensi Distribusi Promosi .....	68
Tabel 4.19. Frekuensi Distribusi Pelaksanaan Promosi .....	69
Tabel 4.20. Frekuensi Distibusi Kebutuhan Pujian Dari Rekan Kerja dan Atasan .....	69
Tabel 4.21. Frekuensi Distribusi Kebutuhan Disegani oleh Rekan Kerja dan Atasan .....	70
Tabel 4.22. Frekuensi Distribusi Menginginkan Dapat Menyelesaikan Tu- gas Dengan Baik .....	71
Tabel 4.23. Frekuensi Distribusi Kebutuhan Memaksimalkan Kemampuan Pada Diri .....	71
Tabel 4.24. Frekuensi Distribusi Kebutuhan Menggunakan Kemampuan, Ke- terampilan dan Pengetahuan Secara Maksimal .....	72
Tabel 4.25. Frekuensi Distribusi Kebutuhan Menyatakan Pendapat .....	73
Tabel 4.26. Frekuensi Distribusi Merasa Senang Saat Pertama Bekerja Pa- da Perusahaan .....	74
Tabel 4.27. Frekuensi DIstribusi Bersedia Menerima Semua Macam Penu- gasan .....	75
Tabel 4.28. Frekuensi Distribusi Bersedia Bekerja Melebihi Dari yang Di- harapkan .....	76
Tabel 4.29. Frekuensi Distribusi Menyelesaikan Tugas Dengan Baik dan Tepat Waktu .....	76
Tabel 4.30. Frekuensi Distribusi Kehadiran Tepat Waktu .....	77
Tabel 4.31. Frekuensi Distribusi Memenuhi Standar Kerja .....	77
Tabel 4.32. Frekuensi Distribusi Tidak Kesulitan Bekerjasama dengan Re- kan Kerja .....	78
Tabel 4.33. Frekuensi Distribusi Meningkatkan Kerjasama .....	79
Tabel 4.34. Frekuensi Distribusi Menjadi Motivator dalam Tim Kerja ....	79
Tabel 4.35. Frekuensi Distribusi Tidak Mengkir/Bolos Kerja .....	80
Tabel 4.36. Frekuensi Distribusi Masuk/Pulang Kerja Sesuai Jadwal .....	81
Tabel 4.37. Frekuensi Distribusi Tidak Melakukan Hal-hal yang Tidak Ber- kaitan dengan Pekerjaan .....	81

Tabel 4.38. Frekuensi Distribusi Lebih Ringan Dalam Menjalankan Tugas Karena Bertambahnya Pengetahuan dan Pengalaman kerja	82
Tabel 4.39. Frekuensi Distribusi Peran Dilingkungan Kerja Lebih Besar	83
Tabel 4.40. Frekuensi Distribusi Puas Terhadap Kinerja	83
Tabel 4.41. Tabulasi Silang Antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Fisiologis	84
Tabel 4.42. Tabulasi Silang Antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	85
Tabel 4.43. Tabulasi Silang Antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Sosial	86
Tabel 4.44. Tabulasi Silang Antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Penghargaan	87
Tabel 4.45. Tabulasi Silang Antara Divisi Bagian Karyawan Operasional dengan Kebutuhan Aktualisasi Diri	88
Tabel 4.46. Tabulasi Silang Antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Fisiologis	89
Tabel 4.47. Tabulasi Silang Antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja	89
Tabel 4.48. Tabulasi Silang Antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Sosial	90
Tabel 4.49. Tabulasi Silang Antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Penghargaan	91
Tabel 4.50. Tabulasi Silang Antara Pendidikan Terakhir Karyawan dengan Kebutuhan Aktualisasi Diri	91
Tabel 4.51. Koefisien dan Determimasi	93
Tabel 4.52. Hasil Uji F (F Test)	94
Tabel 4.53. Koefisien Regresi Berganda Dengan Metode Enter	94
Tabel 4.54. Koefisien Regresi dan Determinasi	96
Tabel 4.55. Hasil Uji F (F Test) Anova e	97
Tabel 4.56. Koefisien Regresi Berganda Dengan metode backward	97
Tabel 4.57. Koefisien Korelasi dan Determinasi Setelah Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Dikeluarkan dari Model Regresi	98

Tabel 4.58. Hasil Uji F ( F Test) Setelah Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Dikeluarkan dari Model regresi .....	98
Tabel 4.59. Koefisien Regresi Berganda Setelah Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Dikeluarkan dari Model Regrasi .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hierarki Teori Kebutuhan Maslow .....	20
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. Pola Cipta Alamba Konsultan .....	41

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah asset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki, dipelihara, dipertahankan, serta dikembangkan. Manusia adalah elemen yang selalu ada disetiap organisasi, manusia pula yang menggerakkan sumber daya yang dimiliki organisasi (sumber daya *financial*, fisik, teknologi, dan sistem) menuju sasaran organisasi.

(Siprpto, 2004: 1) Tujuan suatu organisasi tidak mungkin terjadi dan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Tanpa manusia organisasi tidak ada, "*assets make happen possible, people make thing happen*".

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia manjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan maskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikut sertakan.

Semua organisasi mempengaruhi anggotanya melalui sistem pengendalian (*control system*) yang mencerminkan kombinasi dari organisasi formal, organisasi informal, dan lingkungan sosial. Kombinasi ini dimungkinkan oleh komunikasi dan tercermin dalam motivasi dan sistem imbalan organisasi.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan,2000: 140).

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbin, 2003: 208). Selanjutnya dalam Robbin (2003: 208) menyatakan tiga unsur kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Adalah unsur yang paling difokuskan oleh kebanyakan kita bila kita berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan menuju, dan konsisten dengan, tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga yang terpenting mereka mau bekerja giat dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik atau rohani.

Menurut Peterson dan Pliwman dalam Hasibuan (2000: 141) bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor:

a. *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The Desire for Position* (Keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki suatu posisi, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Motivasi adalah salah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketentuan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbin, 2003:

208). Sehingga tidak dapat dipungkiri, motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Arief Djamaludin (2003: 75) menyatakan kinerja adalah kadar keberhasilan pegawai baik secara individu maupun bersama kelompok kerjanya dalam mencapai hasil kerja yang produktif dan bermanfaat bagi organisasi sesuai dengan kemampuan, sifat dan perilaku yang diperlihatkan selama dalam proses kerja.

Dengan adanya motivasi, maka akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja dan produktifitas karyawan dapat diperoleh secara maksimal. Apabila hal tersebut terjadi maka tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai sebaliknya apabila perusahaan tidak memotivasi karyawannya maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Sedangkan menurut Maslow tentang teori hierarki kebutuhan (Robbin, 2003: 209) hipotesis yang ia lakukan menyatakan bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis (*Physiological needs*): menyangkut kebutuhan jasmani misalnya rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah).
2. Keamanan (*Safety needs*): menyangkut keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial (*Social needs*): mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan (*Esteem needs*): mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian,

5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*): dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Dari teori tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa kebutuhan manusia tidak hanya sampai pada kebutuhan sandang, pangan dan papan melainkan juga menginginkan adanya penghargaan dan pengakuan. Itu akan mempengaruhi pola kinerja yang mereka berikan pada perusahaan karena karyawan yang kinerjanya dihargai merasa diperlakukan sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Karena pada dasarnya perlakuan yang adil merupakan salah satu prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat fundamental sifatnya dan kerennanya harus dipegang teguh.

PT. Pola Cipta Alamba Konsultan adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang konsultan. Untuk mendapat profit setinggi-tingginya yang dikelola dengan prinsip bisnis. Profit tersebut digunakan untuk mengupayakan kelangsungan hidup perusahaan, pertumbuhan, kesejahteraan karyawan dan prestise.

Saat ini adanya pasar global semakin kentara dan persaingan pasar sempurna dimana yang memiliki keunggulanlah yang akan tetap *survive*. Termasuk usaha dalam bidang konsultan. Untuk daerah Palembang saja, PT. Pola Cipta Alamba Konsultan mempunyai banyak pesaing antara lain PT. Rselia Citra Persada Konsultan, CV. Cipta Citra Konsultan, PT. Nora Cipta Biotekstur dan masih banyak lagi. Guna menghadapi persaingan tersebut PT. Pola Cipta Alamba Konsultan harus memiliki keunggulan dan kemampuan bersaing yang baik untuk mendapatkan proyek-proyek yang hendak diperoleh dan dicapai.

Untuk memperoleh proyek-proyek yang ada, PT. Pola Cipta Alamba Konsultan harus mampu mempunyai pegawai bagian operasional yang kompeten dan berkinerja baik agar proyek yang akan dilaksanakan dan direncanakan dapat berjalan dengan baik.

Adapun beberapa proyek yang akan dilaksanakan PT. Pola Cipta Alamba Konsultan:

1. *Detail Engineering Design* (DED) jalan kereta api dan prasarana unit terminal Peti Kemas (Musi Rawas).
2. Perencanaan teknis pembangunan dermaga sungai di Muara Telang dan Muara Lematang.
3. Studi AMDAL (Analisis Dampak Lingkungan) pembuatan terminal terpadu multi Moda Sungai Balik.
4. Perencanaan *detail engineering design* (DED) Prasarana & sarana air bersih kota Kec. Cempaka dan ibu kota Kec. Gumawang Kab. OKU Timur.

Untuk melaksanakan rencana proyek ini, peran karyawan bagian operasional sangatlah penting. Karena pada bagian operasional ini mempunyai tugas untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan proyek.

Dimana tugas dari bagian perencanaan adalah:

1. Penggambaran
2. Rencana anggaran biaya
3. Perhitungan struktur
4. Rencana kerja dan syarat

Sedangkan tugas Bagian pengawasan adalah untuk mengawasi di lapangan proyek yang dilaksanakan. Yaitu terdiri dari:

- Supervisi engineer
- Cip inspertur
- Inspertur (pengawas)
- Administasi
- Penggambar

Pada prinsipnya untuk mencapai semua tujuan dan dapat mengerjakan proyek-proyek tersebut dibutuhkan kinerja yang baik. Oleh karena itu perlu diketahui apa yang dapat dimotivasi dengan kebutuhannya yang belum terpuaskan.

Selain itu ditemukan juga bahwa target pendapatan omset sejak empat tahun belakangan ini tidak mencapai target. Terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target Omset dan Pencapaian Omset**

Tahun	Target omset	Pencapaian	Selisih
2003	Rp3,400,000,000.00	Rp3,314,074,000.00	Rp 85,926,000.00
2004	Rp3,900,000,000.00	Rp3,848,000,532.00	Rp 51,999,468.00
2005	Rp3,900,000,000.00	Rp3,575,965,000.00	Rp 324,035,000.00
2006	Rp4,000,000,000.00	Rp3,850,000,000.00	Rp 150,000,000.00

Sumber: PT. Pola Cipta Alamba Konsultan (2007)

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa omset PT. Pola Cipta Alamba Konsultan terus meningkat namun selalu tidak mencapai target yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa, walaupun masih mendapatkan untung, tetapi PT. Pola Cipta Alamba Konsultan tidak dapat mecapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga untuk memperbaiki keadaan ini, semangat kerja karyawan harus ditingkatkan agar keberhasilan PT. Pola Cipta Alamba Konsultan dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi merupakan titik tolak keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk pencapaian dari tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut, begitu juga bagi PT. Pola Cipta Alamba Konsultan khususnya bagian operasional.

Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencurahkan segala kemampuannya untuk kepentingan perusahaan. Setiap karyawan memiliki keinginan masing-masing yang berbeda-beda dan sangat variatif agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka keinginan karyawan tersebut harus diintegrasikan sebagai satu tujuan, untuk pengintegrasian yang baik maka perlu diketahui motivasi apa yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan. Oleh sebab itulah variabel yang dianggap sangat mempengaruhi motivasi perlu untuk dipelajari, agar pihak manajemen dapat mengetahui langkah apa yang harus dilakukan untuk membentuk suatu motivasi yang baru, mempertahankan motivasi yang telah dimiliki atau peningkatan kadar suatu motivasi yang dianggap relevan terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pengaruh motivasi sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan ini dan menuliskan hasil pengamatan itu kedalam suatu skripsi dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. POLA CIPTA ALAMBA KONSULTAN”**

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka dapat ditemukan masalah berupa besarnya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan. Karena pentingnya motivasi oleh perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

**“Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan?”**

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1. Secara teoritis**

- a) Untuk memperkaya pemahaman dan pengetahuan tentang kinerja karyawan bagian operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan berdasarkan dimensi dari masing-masing variabel penelitian.
- b) Sebagai bahan kajian teoritis dalam upaya pembinaan dan pengembangan pemberian motivasi bagi karyawan operasional, serta hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk dikembangkan/ ditindaklanjuti dalam penelitian berikutnya.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

- a) Untuk manajer PT. Pola Cipta Alamba Konsultan sebagai upaya pembinaan sumber daya manusia, pengembangan dan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- b) Untuk peneliti selain mendapat informasi yang lebih memadai dari hasil penelitian, juga bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Sriwijaya Palembang bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5 METODE PENELITIAN**

#### **1.5.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini adalah *Conclusive Research Design*, karena penelitian ini berusaha memberikan kesimpulan akhir, dimana peneliti menggunakan Riset deskriptif (*Descriptive Research Design*) yaitu rancangan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena/ populasi tertentu (Istijanto, 2006). Agar permasalahan tidak keluar dari konteks yang telah ditentukan, penelitian ini dibatasi pada masalah yang ada hubungannya dengan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan bagaian operasional Pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan.

#### **1.5.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Pola Cipta Alamba Konsultan yang beralamat di Jl. Kikim 1 Blok S No. 9 Pakjo- Palembang.

### 1.5.3 Populasi

Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan bagian operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan. Karena jumlah karyawan bagian operasional pada perusahaan ini cukup terbatas yaitu sebanyak 22 orang, maka penelitian dilakukan dengan teknik sensus. Pada teknik sensus, penelitian akan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi dalam hal ini seluruh karyawan bagian operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan Palembang. Pertimbangan menggunakan total populasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan, sehingga data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya.

### 1.5.4. Variabel Penelitian

#### 1.5.4.1 Klasifikasi variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel dependen (Y), adalah variabel terikat yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan bagian operasional.
2. Variabel independen (X), adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi yang terdiri dari fisiologis (X1), keselamatan dan keamanan (X2), sosial (X3), penghargaan (X4), dan aktualisasi diri (X5).



#### **1.5.4.2 Definisi Operasional Variabel**

1. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow hal-hal yang memotivasi (X) individu dalam bekerja berdasarkan lima faktor:
  - a. Fisiologis ( $X_1$ ) yaitu uang, liburan, masa istirahat, dan lingkungan kerja yang nyaman.
  - b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja ( $X_2$ ) yaitu keamanan kerja, kondisi kerja yang aman, dan asuransi.
  - c. Kebutuhan sosial ( $X_3$ ) yaitu berupa kelompok kerja, hubungan baik dengan teman kerja dan lingkungan luar.
  - d. Penghargaan ( $X_4$ ) yaitu reputasi diri, tanggung jawab dan promosi.
  - e. Aktualisasi diri ( $X_5$ ) yaitu memaksimalkan dalam menggunakan kemampuan yang ada dan mengemukakan pendapat.
2. Tingkat kinerja (Y) yang diperoleh karyawan. Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah elemen kunci dari proses manajemen organisasi. Indikator yang akan diteliti adalah loyalitas pada perusahaan, disiplin, tingkat kerjasama, absensi, dan prakarsa karyawan.

#### **1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data**

##### **1.5.5.1. Data**

##### **a. Data Primer**

Mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. (Sekaran, 2006:

60). Data primer diperoleh dari sumber pertama secara langsung dari objek penelitian yaitu karyawan bagian operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan berupa hasil kuesioner dan wawancara.

#### **b. Data Sekunder**

Yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006: 60). Data-data tersebut antara lain sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan, dan kebijakan perusahaan tentang motivasi. Selain itu perolehan data sekunder juga dari internet, buku, jurnal dan lain sebagainya.

#### **1.5.5.2. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu :

##### **a. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Pada penelitian lapangan, penulis melakukan pengumpulan data melalui:

##### **1. Kuesioner**

Yaitu dengan cara membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi kemudian dikembalikan lagi pada peneliti.

##### **2. Wawancara (*Interview*)**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan pertanyaan-pertanyaan langsung yang berhubungan dengan objek penelitian.

b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data maupun teori-teori yang relevan dengan penelitian, baik dari buku-buku, maupun jurnal-jurnal.

### **1.5.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden) yang akan mewakili setiap variabel penelitian yaitu variabel X dan Y sebanyak 5 variabel. Kuesioner yang dipakai menggunakan Skala Bukan Perbandingan (*Non-Comparative Scale*) dalam bentuk skala *Likert five point* dengan 5 kategori mulai dari “Sangat Setuju” sampai “Sangat Tidak Setuju”.

### **1.5.7 Teknik Analisis Data**

#### **1.5.7.1 Analisis Kualitatif**

Teknik yang digunakan adalah dengan menguraikan masalah yang kemudian dihubungkan dengan teori yang relevan dan dengan melihat hasil analisis kuantitatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif yang menunjukkan hubungan variabel yang dianalisis.

### 1.5.7.2 Analisis Kuantitatif

Menggunakan dasar pendekatan angka, dimana proses pemberian skala pada data mentah (kuesioner) akan diubah menjadi data kuantitatif dengan pemberian kode terhadap data kuesioner tersebut, yaitu:

- o Sangat setuju : 5
- o Setuju : 4
- o Ragu-ragu : 3
- o Tidak setuju : 2
- o Sangat tidak Setuju : 1

Teknik analisis kuantitatif dilakukan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan regresi berganda. Data yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 11.5. Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (Kinerja)

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  : Koefisien korelasi

$X_1$  : Persepsi karyawan terhadap motivasi kebutuhan fisiologis

$X_2$  : Persepsi karyawan terhadap motivasi kebutuhan keselamatan dan keamanan

**X<sub>3</sub> : Persepsi karyawan terhadap motivasi kebutuhan sosial**

**X<sub>4</sub> : Persepsi karyawan terhadap motivasi kebutuhan akan penghargaan**

**X<sub>5</sub> : Persepsi karyawan terhadap motivasi kebutuhan aktualisasi diri**

## DAFTAR PUSTAKA

- Allan, Jane. 2001. *Mengatasi Masalah Manusia di Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta : Gajah Madha University Press.
- Djamaludin, Arief. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2000. *Organisasi Prilaku Struktur Proses*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi: 2. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J., Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2004. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Agelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 5. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Juliansyah, Dipo. 2005. *Analisis Motivasi Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) W.S2JB Ranting Martapura*. Skripsi. Program Studi Strata 1 Universitas Sriwijaya Palembang.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Manullang dan Maarihot Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Mckenna, Eugene dan Beech, Nic. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Notoatmojo, Soekijo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Singgih, Santoso. 2004. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Stephen, P. Robbins. 2003. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprpto. 2004. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pengawasan Lapangan Pada Kebun Percobaan Balai Penelitian Sembawa*. Tesis. Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti; Palembang.