

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT WAHYU PRADANA BINAMULIA**

DIAJUKAN OLEH

ERWIN ERYAWAN DARWIS

4513012046



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memeperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2017**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi  
Kerja Karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia  
**Nama** : ERWIN ERYAWAN DARWIS  
**Stambuk/NIM** : 4513012046  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Program Studi** : Manajemen  
**Tempat Penelitian** : PT Wahyu Pradana Binamulia

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.,SH.,MH Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.,SH.,MH

Indrayani Nur,S.pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

## KATA PENGANTAR

*AssalamuAlaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segalapuji dan syukur tiada tara Penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia dan Rahmat-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul “ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT WAHYU PRADNA BINAMULIA”. Shalawat dan salam atas junjungan Nabiullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para Sahabatnya.

Skripsi ini merupakan salah satu karya ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana sebagai wahana untuk melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan, namun dengan adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga hambatan yang ada dapat dilalui dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Darwis dan Ibu Mulyati Abdullah yang terus memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil, serta segala doa mereka.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa beserta Para Wakil Rektor Universitas Bosowa dan Staf.
3. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH., MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE., MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
6. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE,M.Si.,SH.,MH selaku Pembimbing I serta Bapak Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM selaku Pembimbing II yang memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyempurkan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, serta terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
8. Terima kasih kepada AGANGA (Dedi, Soni, Nopri, Farid, Echa, Romanus Herda, Hendrikus Spartakus, illang dan Sawir) yang selalu menjadi penyemangat penulis sehingga bisa sampai pada titik ini.
9. Terima Kasih Kepada METROM (Akbar white, Akbar Black, Rahmat, Wahyu, Agung dan Asrul Cuken) yang telah berjuang bersama penulis dari Maba hingga penulis menyelesaikan tulisannya.
10. Terimah kasih kepada teman-teman Mikro 013 yang tidak henti-hentinya menemani penulis selama berada dikampus
11. Terima kasih kepada HIMANAJ yang tidak dapat dituliskan satu persatu karena telah membentuk diri penulis hingga seperti sekarang.

12. Terima kasih kepada Kakanda-kakanda yang juga telah banyak memberikan banyak sumbangsinya kepada penulis hingga seperti sekarang.

13. Teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 2013 yang tidak dapat dituliskan satu per satu atas segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga kebersamaan yang terjalin selamaini tetap ada, dan cita-cita kita bersama dapat tercapai. Sukses untuk kita semua.

14. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2013 yang tidak dapat dituliskan satu per satu atas segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada, dan cita-cita kita bersama dapat tercapai. Sukses untuk kita semua.

Serta semuapihak yang telah banyak membantu dan tidak sempat penulis sebutkan, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

*Wasalamualaikum Wr. Wb*

Makassar, 27 Juli 2017

ERWIN ERYAWAN DARWIS

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT WAHYU PRADANA BINA MULIA**

Oleh :

**ERWIN ERYAWAN DARWIS**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

ERWIN ERYAWAN DARWIS. 2017. Skripsi. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Pradana BinaMulia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Dibimbing oleh Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.,SH.,MH dan Lukman Setiawan,S.si.,S.Psi.,SE.,MM.

Karyawan merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan dalam kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Wahyu Pradana Binamulia. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan berpengaruh pada motivasi karyawan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dorongan dari atasan, Sumber Daya Manusia, dan Motivasi kerja.

**ANALYSIS OF FACTOR FACTORS AFFECTING EMPLOYEE  
EMPLOYMENT MOTIVATION IN PT WAHYU PRADANA BINA MULIA**

**By :**

**ERWIN ERYAWAN DARWIS**

**Prodi Management Faculty of Economics**

**Universty of Bosowa**

**ABSTRACT**

*ERWIN ERYAWAN DARWIS. 2017. Essay of Analysis of Factor-factor Affecting Employee Employment Motivation in PT Wahyu Pradana Binamulia Makassar South Sulawesi. Guided by Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE,M.Si.,SH.,MH and Lukman Setiawan,S.si.,S.Psi.,SE.,MM.*

*Employee is an individual who works for an employer, by contract or agreement whether in writing or in writing, to carry out a job or occupation in a particular activity by obtaining compensation paid under a specified period. This study aims to analyze the factors that affect employee motivation at PT Wahyu Pradana Binamulia. Analyzer used is multiple linear regression. The respondents of this research are employees of PT Wahyu Pradana Binamulia. The results of the analysis show that the work environment, leadership, and encouragement of the employer have an effect on employee motivation.*

**Keywords :** *Work environment, Leadership, encouragement from superiors, Human Resources, and Work Motivation.*

**PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERWIN ERYAWAN DARWIS

Nim : 45 13 012 046

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja  
Karyawan pada PT Wahyu Pradana BinaMulia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 27 Juli 2017

ERWIN ERYAWAN DARWIS



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	7
2.1.1 Pentingnya Manajemen .....	7
2.1.2 Definisi Manajemen .....	8
2.1.3 Dasar-dasar Manajemen .....	11
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.1.6 Dasar-dasar Pokok Motivasi Kerja .....	16
2.1.7 Peranan Motivasi Kerja dalam suatu Organisasi.....	17

2.18	Bentuk-bentuk Motivasi kerja.....	19
2.1.9	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	21
2.1.10	Cara Meningkatkan Motivasi Kerja .....	25
2.1.11	Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja .....	27
2.2	Kerangka Pikir .....	31
2.3	Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>33</b>
3.1	Daerah dan Waktu Penelitian .....	33
3.2	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	34
3.3.1	Jenis Data .....	34
3.3.2	Sumber Data .....	35
3.4	Populasi dan Sampel .....	35
3.5	<i>Range</i> .....	36
3.6	Metode Analisis .....	36
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	36
3.6.2	Koefisien Determinasi.....	37
3.7	Penguji Hipotesis .....	38
3.7.1	Uji Simultan (Uji f) .....	38
3.7.2	Uji Parsial (Uji t) .....	38
3.8	Definisi Operasional Variabel .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum PT Wahyu Pradana Binamulia .....	41
4.1.1	Sejarah Singkat PT Wahyu Pradana Binamulia .....	41
4.1.2	Visi dan Misi PT Wahyu Pradana Binamulia .....	41

4.1.3	Struktur Organisasi PT Wahyu Pradana Binamulia .....	42
4.2	Deskrip Data .....	43
4.2.1	Gambaran Umum Responden .....	43
4.2.2	Penentuan <i>Range</i> .....	47
4.3	Analisis Data .....	48
4.3.1	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dorongan dari Atasan per Variabel .....	48
4.4	Alat Analisis .....	51
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
4.4.2	Koefisien Determinasi .....	53
4.5	Uji Hipotesis .....	54
4.5.1	Uji Simultan (Uji f) .....	54
4.5.2	Uji Parsial (Uji t) .....	55
4.6	pembahasan .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	59
5.2	Saran .....	60

## **DAFTAR PUSTAKA**

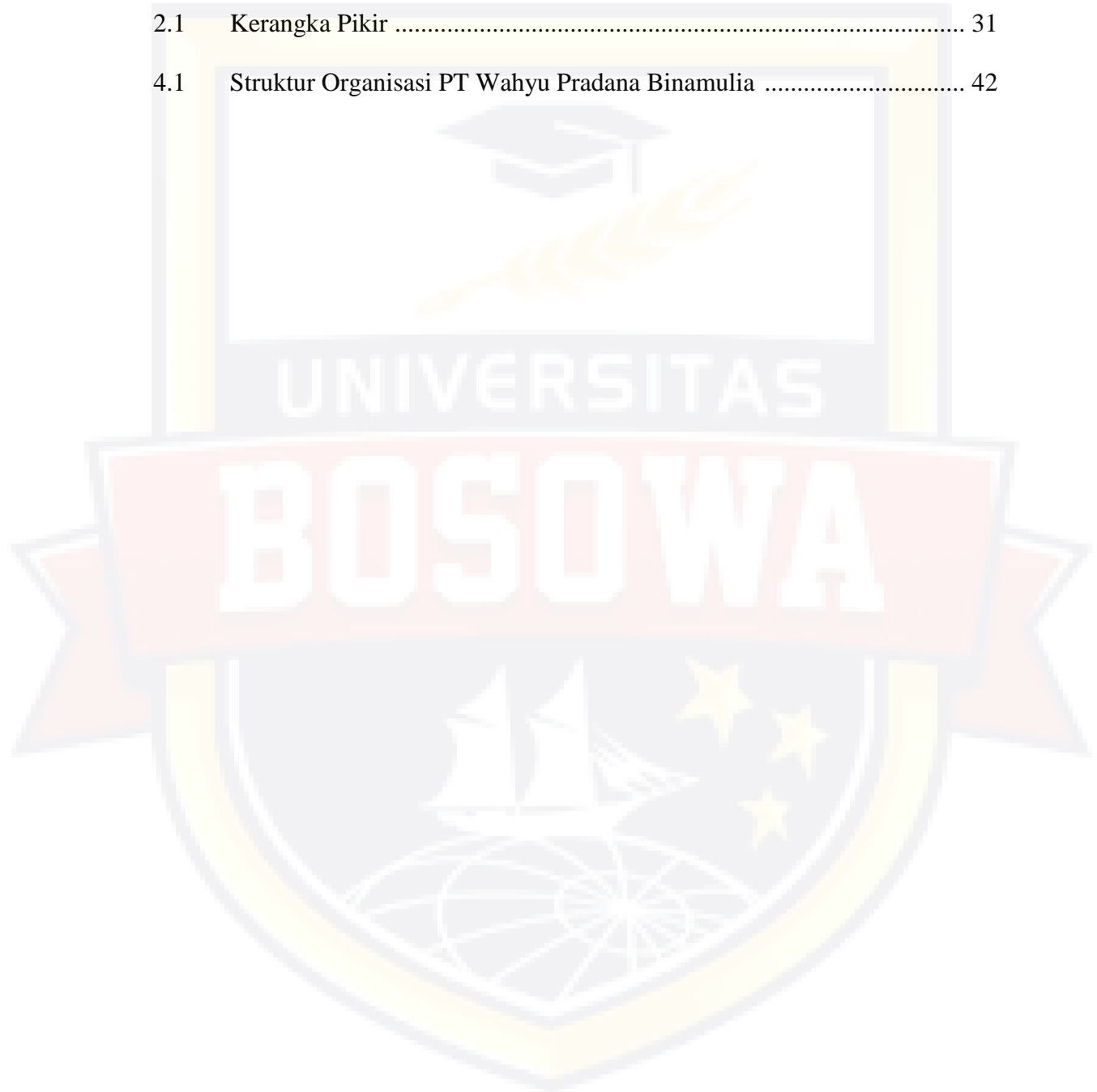
## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
4.1	Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2	Respoden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	44
4.3	Respoden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	45
4.4	Respoden Berdasarkan Usia .....	45
4.5	Respoden Berdasarkan Masa Jabatan .....	46
4.6	Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	48
4.7	Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Kepemimpinan .....	49
4.8	Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Dorongan dari Atasan .....	50
4.9	Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Motivasi kerja Karyawan....	51
4.10	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda .....	52
4.11	Hasil Perhitungan R Square .....	53
4.12	Hasil Perhitungan Uji f .....	54
4.13	Hasil Perhitungan Uji t .....	55

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pikir .....	31
4.1 Struktur Organisasi PT Wahyu Pradana Binamulia .....	42



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut *A.F. Stoner* Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau

perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi human capital yang semakin santer kita dengar. Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan karyawan *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin (Kadarisman, 2012). “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Rivai, 2010). Kadarisman (2012) menyatakan bahwa “tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan”.

Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut Saydam (2011) ”secara umum motivasi kerja dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor intern (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor ekstern (faktor yang bersumber dari luar diri karyawan)”. Faktor intern yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstern yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi.

Berdasarkan penjelasan uraian diatas bahwa setiap perusahaan di dalam pemberian motivasi kerja tidak senantiasa berhasil, seringkali ada hal-hal yang mengakibatkan timbulnya kegagalan dalam pemberian motivasi kerja karyawannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah para bawahan. Berhubung dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan dan sifat-sifat pribadi, sedang daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motivasi. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Sejak adanya hubungan atasan-bawahan, manusia telah berusaha meneliti daya dorong yang menyebabkan bawahan bertindak. Sejarah menunjukkan bahwa



daya dorong itu berbeda dari masa ke masa. Dengan kata lain teori motivasi yang berlaku umum tidak akan pernah ada.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Fenomena pada PT Wahyu Pradana Binamulia yang terjadi ialah kebanyakan karyawannya kurang termotivasi untuk bekerja karena kurangnya dorongan-dorongan yang diberikan, karna dalam teori motivasi kerja ada beberapa

faktor yang mempengaruhi agar kinerja karyawan memuaskan lewat motivasi yang diberikan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu peneliti berusaha untuk menjawab pertanyaan tersebut melalui penelitian ini dengan judul **“ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT WAHYU PRADANA BINAMULIA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan pokok sebagai berikut

1. Apakah faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia
2. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia

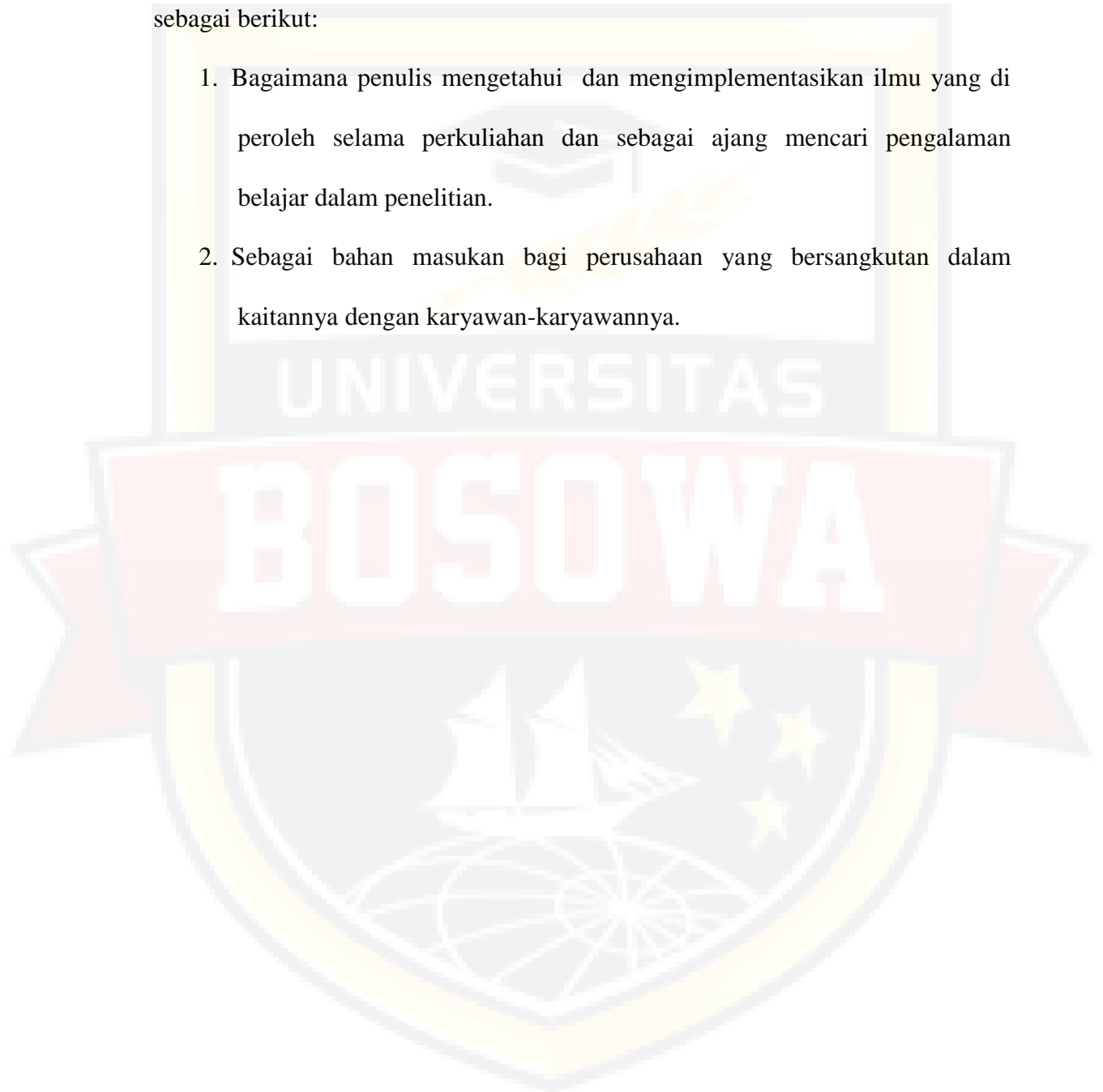
### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagaimana penulis mengetahui dan mengimplementasikan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan sebagai ajang mencari pengalaman belajar dalam penelitian.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam kaitannya dengan karyawan-karyawannya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Pentingnya Manajmen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen.

Istilah manajemen mengandung juga tiga pengertian ,yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas,dan ketiga, manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu.

Dalam *Encyclopedia of the Social Science* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Selanjutnya Haiman mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut pengertian yang kedua,manajemen adalah kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Jadi dengan kata lain,segenap orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu disebut manajemen. dalam arti singular disebut manajer. Manajer adalah pejabat yang bertanggungjawab atas terselenggaranya aktivitas-aktivitas manajemen agar tujuan unit yang dipimpinnya tercapai dengan menggunakan bantuan orang lain.

Manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat, sedangkan manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian, jadi memberikan penjelasan-penjelasan. Unsur keilmuan merupakan kumpulan pengetahuan tertentu, seperti dinyatakan oleh peraturan atau statmen umum, dan dipertahankan oleh berbagai tingkat ujian dan penyelidikan. Unsur seni ialah pemakaian pengetahuan tersebut pada suatu situasi tertentu. Dalam kehidupan nyata sehari-hari, manajemen benar-benar melakukan kedua fungsi tersebut, yaitu selain fungsi ilmu juga sebagai seni.

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. “Unsur-unsur manajemen terdiri dari *man, money, method, materials, machines, dan market*” disingkat 6 M (Hasibuan, 2012).

### **2.1.2 Definisi Manajemen**

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup

kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

Namun adapun beberapa definisi manajemen menurut para ahli yaitu :

- a. Manajemen menurut *R.Terry*, “manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain”.
- b. Manajemen menurut Hilman, “manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui perantara kegiatan orang lain serta mengawasi usaha-usaha setiap individu guna mencapai tujuan yang sama”.
- c. Manajemen menurut *Prof. Eiji Ogawa*, Manajemen adalah perencanaan, pengimplementasian serta pengendalian dari setiap kegiatan termasuk didalamnya pembuatan barang yang dilakukan oleh setiap organisasi usaha dengan sebelumnya sudah menetapkan setiap sasaran/tujuan untuk kerja yang disempurnakan sesuai dengan kondisi atau dengan kata lain fleksibel.
- d. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Dasar, Pengetian, Dan Masalah*, mendefinisikan Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun 6 macam teori manajemen diantaranya yaitu :

- a. Aliran klasik, aliran ini mendefinisikan manajemen sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen. Perhatian dan kemampuan manajemen dibutuhkan pada penerapan fungsi-fungsi tersebut.
- b. Aliran perilaku, aliran ini sering disebut juga aliran manajemen hubungan manusia. Aliran ini memusatkan kajiannya pada aspek manusia dan perlunya manajemen memahami manusia.
- c. Aliran manajemen Ilmiah, aliran ini menggunakan matematika dan ilmu statistika untuk mengembangkan teorinya. Menurut aliran ini, pendekatan kuantitatif merupakan sarana utama dan sangat berguna untuk menjelaskan masalah manajemen.
- d. Aliran analisis sistem: Aliran ini memfokuskan pemikiran pada masalah yang berhubungan dengan bidang lain untuk mengembangkan teorinya.
- e. Aliran manajemen berdasarkan hasil: Aliran manajemen berdasarkan hasil diperkenalkan pertama kali oleh Peter Drucker pada awal 1950-an. Aliran ini memfokuskan pada pemikiran hasil-hasil yang dicapai bukannya pada interaksi kegiatan karyawan.
- f. Aliran manajemen mutu: Aliran manajemen mutu memfokuskan pemikiran pada usaha-usaha untuk mencapai kepuasan pelanggan atau konsumen.

Dengan macam-macam teori manajemen diatas maka dapat kita simpulkan ternyata manajemen memang memiliki banyak artian dan juga terdapat aliran-aliran yang berbeda.

### 2.1.3 Dasar-dasar Manajemen

Studi mengenai dasar-dasar manajemen dapat dimulai dengan menyajikan berbagai konsepsi dasar sebagai kerangka referensi ilmiah dan praktis dalam usaha memahami logika pikir manajemen. Titik beratnya akan diletakkan pada arti manajemen, perkembangan historisnya, pengaruh filsafat dan nilai-nilai manajer serta efek dari faktor lingkungan yang melingkupinya, baik yang bersifat intern maupun ekstern.

Melalui orientasi tersebut pandangan akan lebih difokuskan pada pemahaman manajemen dalam sudut pandang aktivitas manajer sebagai sebuah proses yang khas melalui pendekatan yang berbeda.

Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
- f. Adanya *human organization*.

### 2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep



bahwasetiap karyawan adalah manusia bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

- a. Menurut Melayu SP. Hasibuan MSDM adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".
- b. Menurut Henry Simamora MSDM adalah "sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja".MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.
- c. Menurut Achmad S. Rucky MSDM adalah "penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akusis, pendayagunaan, pengemebangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya".
- d. Menurut Sofjan Assauri MSDM adalah "proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

- e. Menurut Mutiara S. Panggabean MSDM adalah “kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja”.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia “merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenagakerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentar, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).

### 2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Sedangkan Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Senada dengan hal tersebut

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan

mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Para ahli berpendapat *Gibson, Ivancevich, dan Donnelly* (2010) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. “Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja” (*Herzberg dalam Robbins, 2009*). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (*Reksohadiprodjo dan Handoko, 2010*) “Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang”. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. (*Drucker dalam Anoraga, 2012*) Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka

dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

#### **2.1.6 Dasar-dasar Pokok Motivasi Kerja**

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan., sumber motivasi ada tiga faktor, yakni :

- a. Kemungkinan untuk berkembang.
- b. Jenis pekerjaan.
- c. Apakah mereka dapat merasa bagga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya

sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. “Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja” (J. Winardi, Motivasi dan Pemasukan, 2011).

### **2.1.7 Peranan Motivasi Kerja dalam suatu Organisasi**

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat (As'ad 2010) bahwa “kuat lemahnya motivasi kerja ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya”. Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut. Unjuk kerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*), dengan kata lain unjuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang. Ungkapan ke dalam rumus menjadi: Unjuk kerja = Motivasi kerja X Kemampuan X Peluang.

Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Misalnya, seorang sarjana komputer bekerja dalam perusahaan konsultasi dalam bidang teknologi informasi sebagai tenaga ahli (peluang ada, dan punya kemampuan yang diperlukan). Namun suasana kerja, hubungan antar tenaga kerja, kebijakan perusahaan tidak dirasakan sesuai, maka semangat kerjanya menurun dengan hasil unjuk kerjanya kurang. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerjanya juga akan rendah. Kalau motivasi kerja tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya dalam bidang tersebut tidak pernah ditingkatkan lagi, unjuk kerjanya juga tidak akan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam kerja, yaitu :

- a. Perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya akan membuat karyawan mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki perusahaan
- b. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.
- c. Apabila terjadi perubahan dalam manajemen perusahaan, bagi karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan perusahaan tersebut.
- d. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.

- e. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja, misalnya untuk karyawan dengan jenis pekerjaan yang menggunakan mesin.
- f. Karyawan dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Karyawan selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

Dari definisi-definisi di atas dapat dikatakan bahwa peranan motivasi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang menyebabkan karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja.

#### **2.1.8 Bentuk-bentuk Motivasi kerja**

Semua orang pasti ingin bekerja dalam mencukupi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan menjadi kebutuhan primer yang menjadikan awal dari nasib kesejahteraan hidup seseorang. Setiap orang menginginkan pekerjaan yang tidak berat, mudah dan diberi imbalan gaji yang cukup besar. Kebanyakan orang tentulah menginginkan semua itu.

Sebuah tekanan mental bahkan semacam penghinaan sosial yang akan dialami oleh seseorang yang tak kunjung menemukan pekerjaan. Atau bagi mereka yang memiliki pekerjaan dengan penghasilan tak memadai, tentulah akan merasa sulit dalam mencukupi kebutuhan hidup. Apa yang harus dilakukan agar pekerjaan yang kita jalani bisa bernilai berkah dan cukup? tak lain adalah kembali mengoreksi motivasi kerja yang kita lakukan.



Ada orang yang gaji dari hasil pekerjaannya cukup besar, namun ia merasa tak pernah cukup dengan semua yang ia peroleh. Dan selanjutnya ia pun masih terjebak dengan kasus-kasus korupsi yang sering dijadikan alasan sebagai minimnya gaji yang ia terima.

Padahal persoalan korupsi sebetulnya tidak begitu terkait dengan perihal gaji, tapi lebih kepada mental-mental para pekerja itu sendiri. Di sinilah pentingnya memperbaiki motivasi kerja yang benar. Untuk apa sebenarnya kita bekerja. Apa sebetulnya hakikat dari bekerja itu sendiri.

Namun demikian, ada juga kita lihat seorang yang bekerja dengan susah payah, terkadang hasilnya sangat-sangat kecil setiap harinya. Jika dikalkulasikan maka sepertinya tak akan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup orang bersangkutan. Namun pada kenyataannya, orang tersebut tak pernah mengeluh, ia begitu menikmati pekerjaannya. Hidupnya pun tampak tenang-tenang saja. Ia merasa cukup nyaman dengan pekerjaan dan gaji yang ia terima.

Lihatlah bagaimana para pedagang kecil yang begitu telaten mengumpulkan uang ribuan sebagai hasil dari keuntungan mereka berjualan, mereka tampak begitu menikmati pekerjaannya. Inilah salah satu bukti bahwa seseorang tersebut telah mampu melakukan motivasi kerja yang baik dan benar.

Berikut ini disajikan beberapa macam bentuk-bentuk motivasi kerja yang akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan dan kebahagiaan bekerja seseorang.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu

misalnya dengan memberikan promosi, memberikan insentif atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar mereka merasa aman dalam bekerja, dan sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terpaksa. Misalnya menakut-nakuti bawahan dengan memberikan gambaran seolah-olah mereka akan kehilangan jabatan, diturunkan pangkat, dipotong gajinya dan sebagainya dan itu dilakukan agar karyawan tidak teledor dalam pekerjaannya.

### **2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor (J. Winardi dalam Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen) . Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Lingkungan kerja, didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

- b. Kepemimpinan, tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa pembahasan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralih dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk

kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas

- c. Dorongan atau bimbingan dari atasan, merupakan unsur yang penting dari keseluruhan fungsi administrasi dan manajemen. Selain itu fungsi pengarahan sangat penting karena secara langsung berhubungan dengan manusia. Tanpa adanya pengarahan, karyawan cenderung melakukan pekerjaan menurut cara pandang mereka sendiri tentang tugas-tugas apa yang seharusnya dilakukan, bagaimana melakukan dan apa manfaatnya. Jadi pengarahan adalah bagaimana pimpinan menggerakkan bawahan, melaksanakan kegiatan dan mengkoordinasinya agar tujuan yang akan dicapai organisasi dapat terealisasi. Dorongan dari atasan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2005). Pada umumnya pimpinan menginginkan pengarahan kepada bawahan dengan maksud agar mereka bersedia untuk bekerja sebaik mungkin, dan diharapkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi

- a. Individu dengan segala unsur-unsurnya :kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan system nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan social budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
- b. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak. Pengaruh dari sesame rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- f. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
- g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kelompok (*Teamwork*) dalam bekerja yaitu:

- a. Tujuan seperti, visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.
- b. Tantangan, manusia dikaruniai mekanisme pertahanan diri yang di sebut *fight* atau *flight syndrome*. Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator.
- c. Keakraban tim yang sukses biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota tim saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota tim.
- d. Tanggung jawab, secara umum setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Tim yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### 2.1.10 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan (atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar individu motivasi eksternal).

Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat para bawahan atau karyawannya bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja.

Selain itu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Menurut j. Winardi ada beberapa cara meningkatkan motivasi yaitu :

- a. Memotivasi lewat sentuhan-sentuhan kecil. Ada beberapa bentuk sentuhan-sentuhan kecil yang membuat bawahan termotivasi seperti: mengucapkan salam terlebih dahulu, Mengembangkan jabat tangan yang hangat dengan menata0matanya, Memberikan Oujian yang tulus dan memergoki orangmengerjakan yang benar, berikan senyuman pada saat bertemu dan berpisah, dan menanyakan kesehatan dan kondisi keluarganya dan tunjukkan rasa empati.

- b. Mengobarkan Semangat bawahan dengan cara membuat mereka merasa penting. Cara meningkatkan motivasi kerja pun ada dengan cara mengobarkan semangat dengan cara, menghargai pendapat dan ide-idenya serta tanggapilah dengan umpan balik yang positif agar karyawan merasa diharga atas apa yang dikerjakannya. Perlu diketahui pula bahwa mengobarkan semangat karyawan akan merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

#### **2.1.11 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja**

Mengembangkan bisnis tidak harus selalu dilakukan melalui perubahan strategi. Sebaiknya mulailah dari membenahan kondisi internal perusahaan. Sudahkah karyawan Anda mengerahkan usaha maksimal selama bekerja. Jika jawabannya adalah belum, mungkin sebetulnya yang mereka butuhkan adalah motivasi kerja.

Ya, tak perlu hal-hal muluk untuk meningkatkan performa para karyawan. Hal sesimpel motivasi dalam bekerja sudah dapat membantu Anda untuk mengembangkan bisnis. Masih tidak percaya. Simak penjelasan lebih lanjut tentang.

Alasan utama pentingnya memberikan motivasi kerja karyawan di perusahaan anda antara lain :

- a. Meningkatkan Retensi Karyawan. Saat memasuki dunia kerja, secara natural karyawan memiliki niat untuk bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, sebetulnya mereka memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Tugas Anda



adalah mencegah agar tingkat motivasi tersebut tidak menurun atau bahkan hilang sama sekali. Cara meningkatkan motivasi kerja tersebut pun tidak terlalu susah. Selama perusahaan Anda memiliki arah yang jelas, respek yang baik terhadap sesama karyawan, dan memiliki *resources* yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja, kemungkinan besar mereka akan bertahan di perusahaan Anda.

- b. Membantu Meringankan Tugas. Keuntungan satu ini biasanya sangat dirasakan pada bisnis berskala kecil. Dengan jumlah karyawan yang tidak seberapa, karyawan yang termotivasi tidak akan segan untuk membantu tugas operasional sehari-hari Anda. Dengan begitu, Anda memiliki waktu lebih untuk memikirkan hal-hal lain yang lebih penting. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi bekerja rendah bisa menghalangi bisnis kecil Anda untuk berkembang karena mereka tidak mampu memberikan performa dengan kualitas yang Anda harapkan.
- c. Meningkatkan Nilai Produk. Adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja di perusahaan dapat membantu Anda untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Motivasi dalam bekerja yang dirasakan karyawan akan membuat mereka merasa bahwa produk yang mereka kerjakan merupakan produk mereka sendiri. Hasilnya, mereka akan memastikan bahwa produk tersebut memiliki nilai spesial bagi pelanggan. Tanpa diminta, mereka bersedia menempuh langkah yang lebih jauh untuk membuat produk Anda menonjol dan unggul dari produk milik kompetitor.

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berhargabagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

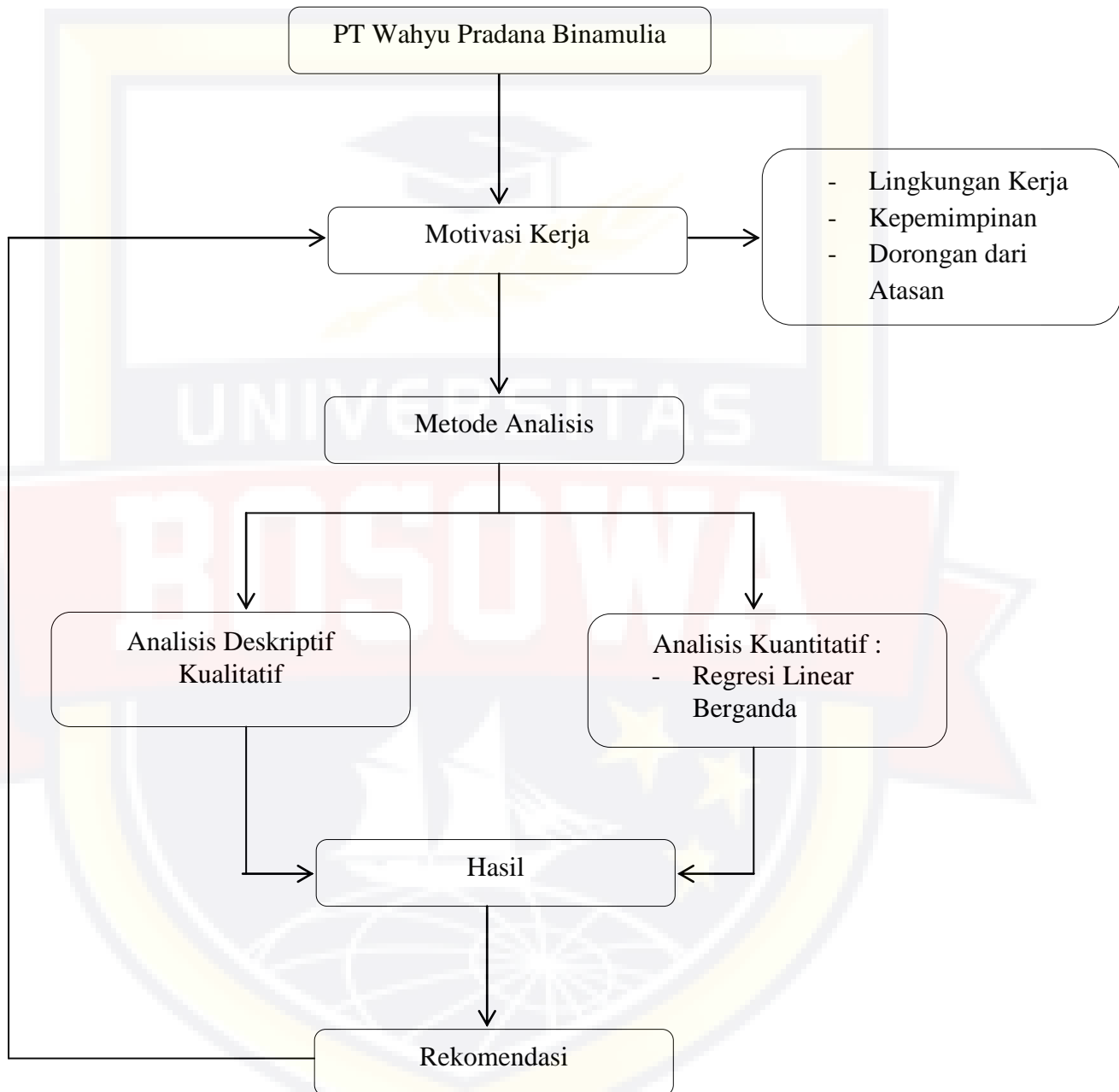
Adapun tujuan dan manfaat Motivasi kerja Menurut Dr, Sowanto (2011)

antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

## 2.2 Kerangka Pikir

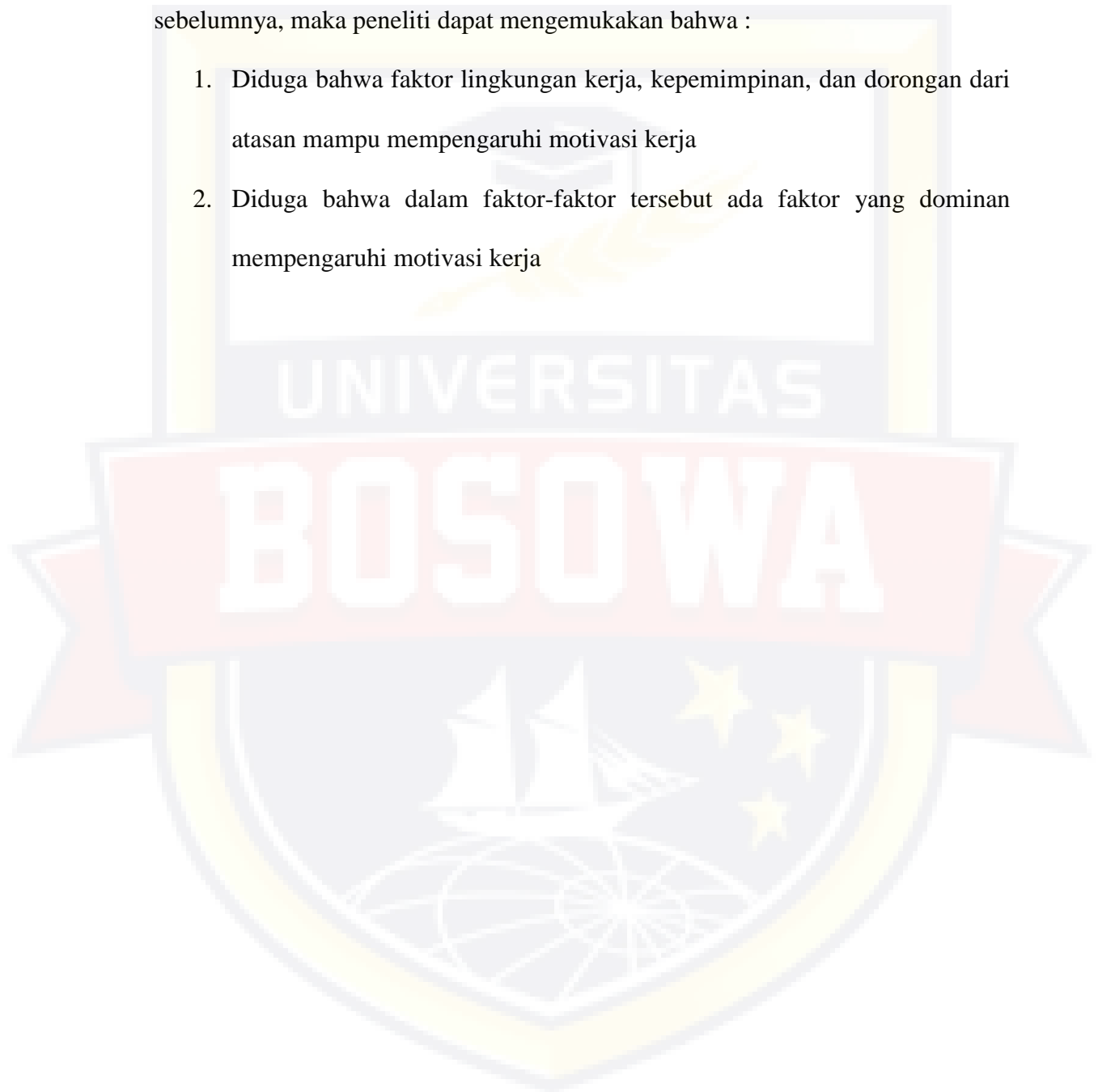
Gambar 2.1 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengemukakan bahwa :

1. Diduga bahwa faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan mampu mempengaruhi motivasi kerja
2. Diduga bahwa dalam faktor-faktor tersebut ada faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung di PT Wahyu Pradana Binamulia, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan juni-juli 2017.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

##### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada parapegawai, dan wawancara penelitian lapangan dilakukan dengancara :

- a. Metode Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Metode Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

- c. Metode Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitianlainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedangdibahas.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai dalam instansi serta infomasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang motivasi kerja

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Wahyu Pradana Binamulia. Sedangkan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono,2006). Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasihanya 30 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling



yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

### **3.5 Range**

Untuk mengukur jawaban responden, dalam penelitian ini dipakai skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban-jawaban tersebut dapat diberi skor dan selanjutnya dijumlahkan untuk mendapat gambaran mengenai perilaku. Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi dari tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka rumus yang digunakanyaitu :

$$\text{range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

### **3.6 Metode Analisis**

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

#### **3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variable independen ( Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Dorongan dari atasan) secara bersama mempengaruhi variable dependen (Motivasi kerja pada karyawan). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi

linear berganda dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom (2013) sebagaiberikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Dorongan dari atasan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X (Faktor\_faktor) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja pada Karyawan).

### 3.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi dalam variable terikat pada model dapat diterangkan oleh variable bebas. Nilai  $R^2$  dikatakan baik jika diatas 0,5 karena  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variable independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Imam Ghozali, 2006).

### 3.7 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji Simultan (Ujif)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable indepen densecara bersama terhadap variable dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

- a. Membuat hipotesis untuk kasus peengujian F-test diatas yaitu :
  - $H_0 : b = 0$  : tidak ada pengaruh antara variable independen secara bersama terhadap variable dependen.
  - $H_1 : b > 0$  : ada pengaruh positif antara variable indepen den secara bersama terhadap variable dependen.
- b. Menentukan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ .
- c. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% maka :
  - Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variable bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat.
  - Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variable bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat.

#### 3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable indepen den secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata  $< 5\%$ .

- a.  $H_0 : b = 0$  (tidak ada pengaruh antara variable independen secara individu terhadap variable dependen).
- b.  $H_1 : b > 0$  (ada pengaruh positif antara variable independen secara individu terhadap variable dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan duacara, yaitu :

- a. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .
  - 1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ( $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima).
  - 2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ( $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak).
- b. Dengan menggunakan angka signifikan
  - 1. Apabila angka signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima.
  - 2. Apabila angka-angka signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variable adalah unsure penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut

- Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan

- Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
- Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- Dorongan atau bimbingan atasan adalah sikap atasan yang selalu menyemangati bawahannya untuk giat bekerja
- Karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.



**BOSOWA**

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT Wahyu Pradana Binamulia**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Wahyu Pradana Binamulia**

PT. Wahyu Pradana Binamulia adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam pengolahan dan pengeksport berbagai produk makanan laut, yang didirikan pada tahun 1990 di Makassar sebagai PT. Wahyu Utama Sakti. Nama itu kemudian berubah menjadi nama saat ini sekitar setahun kemudian, saat kami mulai mengeksport produk kami.

Selama tahun-tahun operasi pertama, kami fokus dalam pengolahan udang beku mentah, namun setelah beberapa tahun, beragam produk diperluas ke berbagai produk makanan laut, di mana kami menambahkan lini produksi dan bangunan pabrik baru untuk tujuan ini.

Pada tahun 2009 kami membangun pabrik pengolahan karaginan Untuk anak perusahaan kami: PT. Wahyu Putra Bimasakti, dan sejak saat itu kami juga terlibat dalam bisnis bahan makanan.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Wahyu Pradana Binamulia**

1. Visi

Dunia yang lebih sehat melalui makanan laut yang berkelanjutan.

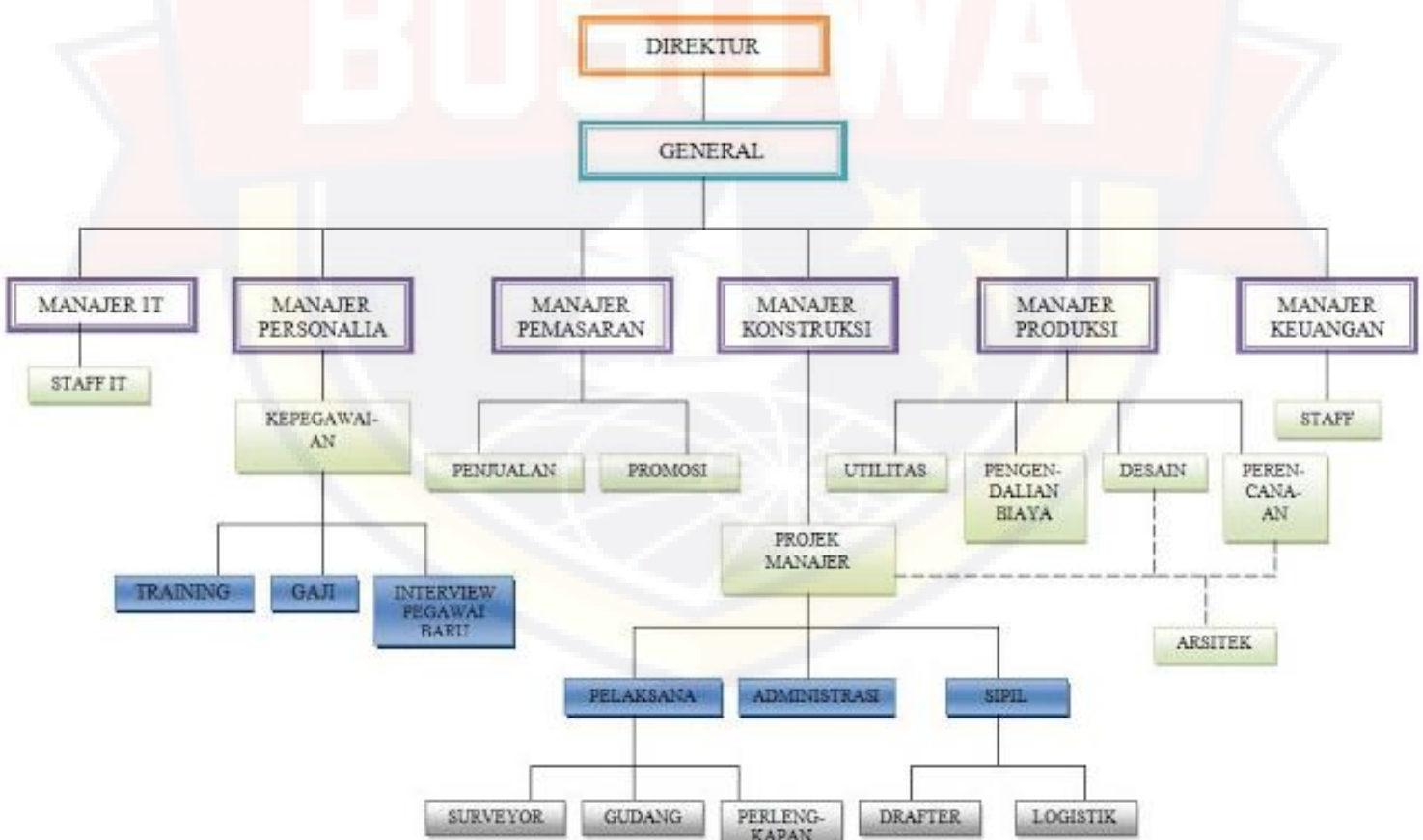
2. Misi

Kami mengantarkan dunia secara konsisten dengan seafood berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dengan meningkatkan efisiensi dalam semua proses.

### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Wahyu Pradana Binamulia

Dalam suatu organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktivitas. Struktur organisasi menunjukkan dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan tata hubungan yang erat antara bagian-bagian tersebut, dalam menghasilkan suatu kerjasama demi terciptanya tujuan organisasi. Gambaran struktur organisasi dapat dilihat pada skema berikut ini :

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT WAHYU PRADANA BINAMULIA**



## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data jumlah pegawai/guru PT Wahyu Pradana Binamulia pada tahun 2017 ialah sebanyak 30 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap motivasi kerjakaryawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan, usia dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

#### 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia dapat diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Karyawan)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017



Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan yang bekerja pada PT Wahyu Pradana Binamulia, responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin laki-laki dari pada responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 18 atau 60% dan responden perempuan sebanyak 12 orang atau 40%.

## 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia dapat diperoleh gambaran tentang status kepegawaian dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada table berikut ini :

**TABEL 4.2**  
**RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN**

<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Frekuensi (Pegawai &amp; Guru)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pegawai Tetap	22	73%
Pegawai Kontrak	8	27%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menurut status kepegawaian tetap sebanyak 22 orang atau 73% dan pegawai kontrak sebanyak 8 orang atau 27% dengan demikian banyak pegawai tetap yang menjadi responden.

## 3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia dapat diperoleh gambaran tentang

jenjang pendidikan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.3**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN**

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (Pegawai)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Diploma	4	13%
S1/S2/S3	26	87%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menurut jenjang pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 13%, dan pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 26 atau 87%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1/S2/S3.

#### **4. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

**TABEL 4.4**  
**RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi (Pegawai)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 30 tahun	6	20%
30 – 40 tahun	20	67%
40 – 50 tahun	4	13%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Responden selanjutnya berusia 30 - 40 tahun dengan jumlah 20 orang atau 67%. Responden berusia 40 – 50 tahun berjumlah 4 orang atau 13%. Sebagian besar responden berusia antara lebih dari 30 tahun.

### 5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia dapat diperoleh gambaran tentang masa jabatan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.5**  
**RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN**

<b>Masa Jabatan</b>	<b>Frekuensi (Pegawai)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 - 5 Tahun	12	40%
5 - 10 Tahun	12	40%
Diatas 10 Tahun	6	20%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar berdasarkan lamanya menjabat 1 – 5 tahun berjumlah 12 orang atau 40%. Responden selanjutnya 5 - 10 tahun dengan jumlah 12 orang atau 40%. Responden menjabat di atas 10 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Sebagian besar responden lama menjabat 1 – 10 tahun.

#### 4.2.2 Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden 30 orang, maka :

$$range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi :  $30 \times 5 = 150$

Skor terendah :  $30 \times 1 = 30$

Sehingga *Range* untuk hasil survey yaitu :  $= \frac{150-30}{5} = 24$

*Range* skor :

24 – 48 = Sangat Rendah

49 – 73 = Rendah

74 – 98 = Cukup

99 – 123 = Tinggi

124 – 148 = Sangat tinggi

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dorongan dari

##### Atasan per Variabel

#### 1. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL LINGKUNGAN**  
**KERJA**

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1.	X <sub>1</sub>	9	9%	10	10%	6	6%	5	5%	-	-	113
2.	X <sub>2</sub>	16	16%	14	14%	-	-	-	-	-	-	136
3.	X <sub>3</sub>	16	16%	14	14%	-	-	-	-	-	-	136
4.	X <sub>4</sub>	15	15%	13	13%	2	2%	-	-	-	-	133
<b>RATA - RATA</b>											134,5	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan lingkungan kerja yang baik yang telah diterapkan oleh PT Wahyu Pradana Binamulia.

## 2. Analisis Deskriptif Kepemimpinan

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KPEMIMPINAN**  
**JAWABAN RESPONDEN**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Skor
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1.	X <sub>1</sub>	8	8%	18	18%	4	4%	-	-	-	-	124
2.	X <sub>2</sub>	14	14%	14	14%	2	2%	-	-	-	-	132
3.	X <sub>3</sub>	17	17%	10	10%	1	1%	1	1%	1	1%	131
<b>RATA - RATA</b>											129	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan kepemimpinan yang baik yang telah diterapkan oleh PT Wahyu Pradana Binamulia.

### 3. Analisis Deskriptif Dorongan dari atasan

**TABEL 4.8**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL**  
**DORONGAN DARI ATASAN**

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1.	X <sub>1</sub>	17	17%	6	6%	4	4%	3	3%	-	-	127
2.	X <sub>2</sub>	15	15%	15	15%	-	-	-	-	-	-	135
3.	X <sub>3</sub>	12	12%	9	9%	6	6%	3	3%	-	-	120
4.	X <sub>4</sub>	21	21%	9	9%	-	-	-	-	-	-	141
5.	X <sub>5</sub>	19	19%	11	11%	-	-	-	-	-	-	139
<b>RATA – RATA</b>											132,4	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel dorongan dari atasan adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan dorongan dari atasan yang baik yang telah diterapkan oleh PT Wahyu Pradana Binamulia.

#### 4. Analisis Deskriptif Motivasi Karyawan

**TABEL 4.9**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL MOTIVASI**  
**KARYAWAN**

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
1.	X <sub>1</sub>	16	16%	12	12%	2	2%	-	-	-	-	134
2.	X <sub>2</sub>	12	12%	17	17%	1	1%	-	-	-	-	131
3.	X <sub>3</sub>	18	18%	10	10%	2	2%	-	-	-	-	136
4.	X <sub>4</sub>	20	20%	10	10%	-	-	-	-	-	-	140
5.	X <sub>5</sub>	18	18%	10	10%	-	-	2	2%	-	-	130
<b>RATA – RATA</b>											134,2	

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait dengan indikator motivasi karyawan yang diterapkan oleh PT Wahyu Pradana Binamulia adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima.

Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju untuk pernyataan yang terkait dengan motivasi karyawan yang diterapkan PT Wahyu Pradana Binamulia.

#### 4.4 Alat Analisis

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian lapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh



teori faktor-faktor yang mempengaruhi (Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Dorongan dari atasan) motivasi kerjakaryawan. Adapun hasil pengolahan data tersebut dengan menggunakan SPSS 16 pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.10**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.635	3.123		3.085	.005
	Lingkungan kerja	.241	.148	.213	1.627	.116
	Kepemimpinan	.828	.159	.686	5.217	.000
	Dorongan dari atasan	-.084	.101	-.092	-.833	.412

a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.635 + 0,241 X_1 + 0,828 X_2 + 0,084 X_3$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien ( $\beta$ ) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah dalam satu satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,213 X_1 + 0,686 X_2 + (-0,092) X_3$$

1. Koefisien ( $\beta$ )  $X_1$  sebesar 0,213 memberikan arti bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap motivasi kerjakaryawan (Y).

2. Koefisien ( $\beta$ )  $X_2$  sebesar 0,686 memberikan arti bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap motivasi kerjakaryawan (Y).
3. Koefisien ( $\beta$ )  $X_3$  sebesar -0,092 memberikan arti bahwa dorongan dari atasan ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerjakaryawan (Y).

#### 4.4.2 Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.11**

**HASIL PERHITUNGAN R SQUARE**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.659	1.142	1.679

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan dari atasan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 16, 2017

Dari hasil diatas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,694 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (motivasi kerja) sebesar 69,4% kemudian sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

## 4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yaitu :

### 4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerjakaryawan . Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

**TABEL 4.12**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.785	3	25.595	19.641	.000 <sup>a</sup>
	Residual	33.881	26	1.303		
	Total	110.667	29			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan dari atasan

b. Dependent Variable: motivasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 16, 2017

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  sebesar 19,614 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Dengan demikian bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan)

berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan).

#### 4.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.13**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.635	3.123		3.085	.005
	Lingkungan kerja	.241	.148	.213	1.627	.116
	Kepemimpinan	.828	.159	.686	5.217	.000
	Dorongan dari atasan	-.084	.101	-.092	-.833	.412

a. Dependent Variable: Motivasi kerjakaryawan

Sumber : Hasil Olah SPSS 16,2017

Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,703 Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh dari variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan dari atasan terhadap motivasi kerjakaryawan dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas).

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hasil Uji t (parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan menunjukkan  $t_{hitung}$  1,627 dimana nilainya lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,116 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

### 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan

Hasil Uji t (parsial) antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja karyawan menunjukkan  $t_{hitung}$  5,217 dimana nilainya lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

### 3. Pengaruh dorongan dari atasan terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil Uji t (parsial) antara variabel dorongan dari atasan terhadap variabel motivasi kerja karyawan menunjukkan  $t_{hitung}$  -0,833 dimana nilainya lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,412 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel dorongan dari atasan tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). dari nilai koefisien regresi ketiga variabel independen maka nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan yaitu 5,217 lebih besar dibandingkan nilai variabel lainnya.

#### 4.6 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan :

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa : “Diduga bahwa faktor-kator yang ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia”. Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  19,641 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,96 Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dorongan dari atasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa : “Diduga bahwa variabel kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerjakaryawan pada PT Wahyu Pradana Binamulia”. Dari uji t mengatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hasil  $t_{hitung}$  5,217 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 19.641.
4. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Selain itu berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan

ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh J. Winardi (2010) bahwa penerapan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan meningkat, maka motivasi kerjakaryawanakan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan. Teori J. Winardi (2010).
6. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel dorongan dari atasan meningkat maka motivasi kerjakaryawan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa dorongan dari atasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori J. Winardi (2010).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan dorongan dari atasan ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Hal ini dikarenakan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dilihat dari tingkat signifikan  $X_1$  dan  $X_3$  lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05

2. Secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dorongan dari atasan ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan adalah variabel kepemimpinan karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Wahyu Pradana Binamulia agar target motivasi kerjakaryawan dapat tercapai.

1. Dari aspek lingkungan kerjakaryawan, diperlukan upaya penciptakan ruang yang kondusif bagi karyawan dengan memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar mampu bekerja dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sesuai yang diharapkan perusahaan, dan mendorong karyawan agar memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Dari aspek kepemimpinan, diharapkan semua karyawan mampu menguasai sifat sifat kepemimpinan. Karena kepemimpinan sangat berpengaruh untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi.
3. Dari dorongan dari atasan, atasan atau manajer dan kepala-kepala divisi mampu memberikan dorongan yang baik untuk bawahannya agar bawahan pun mampu bertindak sesuai yang diinginkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan, 2011. *“Customer Service yang Baik Landasan Pencapaian Customer Satisfaction”* Usahawan, No. 01, Tahun XXXII, Januari, hal.25-30. Jakarta.
- Bary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indonesia, PT Indeks Gremadia, 2013
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Handoko, T Hani. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar*, Pengertian dan Masalah, (PT Bumi Aksara: Jakarta), 2015
- \_\_\_\_\_, 2014 *“Manajemen Sumber Daya Manusia versi revisi”* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kreiner, Angelo Kincki. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi-9 Buku-1. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- M.Ma’ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banjarmasin, Antasari Press, 2015
- M.Manullah, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2011.
- Robbins, Stephens P, 2013. *Perilaku Organisasi*, PT Intan Sejati Klaten Edisi Bahasa Indonesia. Klaten.
- Silalahi, 2016, *Pengantar manajemen* , teori dan praktek Jakarta : Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Syofian Siregar, 2010. *Statistika Deskriptif untuk Peneitian*: PT Raja Grafindo Persada, hal. 151. Jakarta.
- Wibowo, Udik Budi.2011.*Teori Kepemimpinan*. BKD:Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo , 2016
- Yulk, Gary.2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta:Prenhalli.



UNIVERSITAS

**LAMPIRAN**

## A. Pertanyaan Koesioner

### 1. Lingkungan Kerja (X1)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
2.	Kebersihan di perusahaan membuat anda nyaman dalam bekerj.					
3.	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
4.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					

### 2. Kepemimpinan (X2)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antar pimpinan dan bawahan					
2.	Pimpinan selalu membuat hubungan baik dengan karyawan					
3.	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota					

### 3. Dorongan atau Bimbingan Atasan (X3)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dorongan yang baik akan memacu karyawan bekerja dengan baik					
2.	Bimbingan yang baik akan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Bimbingan dari atasan sangat dibutuhkan untuk pekerjaan					
4.	Pelatih meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					

#### 4. Motivasi Kerja (Y)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2.	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai					
3.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
4.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
5.	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan					

## LAMPIRAN 2 HASIL PENGELOLAHAN DATA KUESIONER

No	Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )				Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )			Dorongan dari atasan (X <sub>3</sub> )					Motivasi kerja karyawan (Y)				
1	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4
10	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
12	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
13	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
17	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
18	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
19	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
20	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	3	3	4	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4
22	2	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4
23	5	5	4	5	4	3	1	5	5	4	5	5	3	5	4	4	2
24	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4
25	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
26	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
27	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
28	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5
29	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
30	2	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4

### LAMPIRAN 3 JUMLAH HASIL RESPONDEN

No	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
1	23	16	12	23
2	24	18	13	23
3	23	17	13	24
4	25	20	15	17
5	25	19	14	19
6	25	20	15	24
7	24	19	14	23
8	25	18	15	20
9	21	15	12	20
10	22	15	12	19
11	24	17	12	21
12	25	18	14	22
13	22	15	13	24
14	24	19	15	25
15	23	18	14	25
16	24	20	14	25
17	22	17	11	22
18	21	18	14	23
19	22	15	12	23
20	21	17	11	21
21	19	15	11	21
22	20	15	11	24
23	18	19	8	24
24	19	15	12	22
25	23	18	14	22
26	23	19	14	24
27	24	17	13	24
28	25	19	15	19
29	22	17	13	19
30	22	15	12	22

## T tabel

<b>Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 30) Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>Df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518



## F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan dari atasan <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.659	1.142	1.679

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan dari atasan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.785	3	25.595	19.641	.000 <sup>a</sup>
	Residual	33.881	26	1.303		
	Total	110.667	29			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan dari atasan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.635	3.123		3.085	.005
	Lingkungan kerja	.241	.148	.213	1.627	.116
	Kepemimpinan	.828	.159	.686	5.217	.000
	Dorongan dari atasan	-.084	.101	-.092	-.833	.412

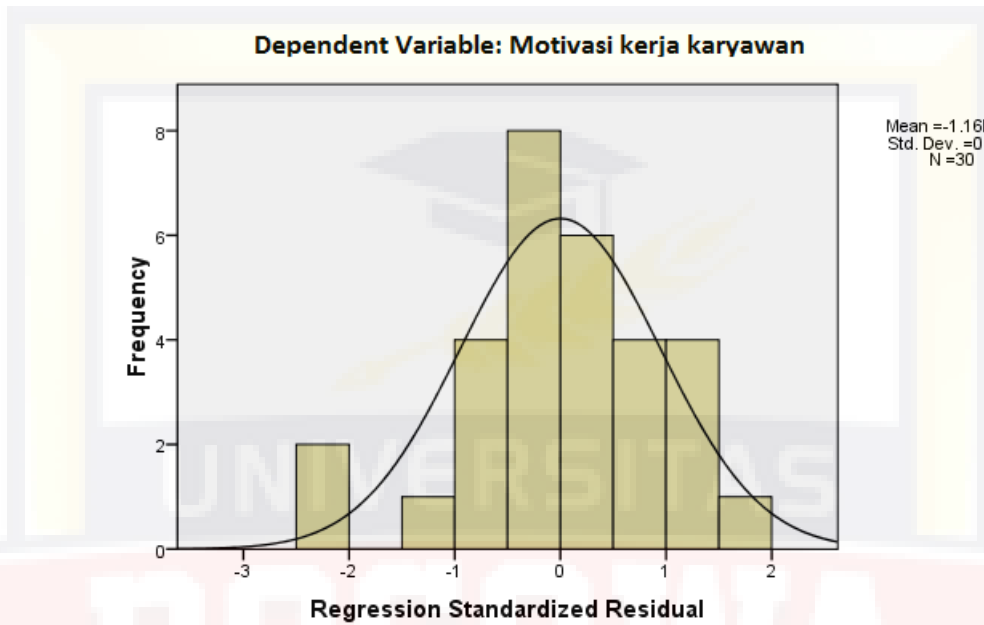
a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.83	25.45	22.67	1.627	30
Std. Predicted Value	-2.360	1.712	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.240	.956	.394	.139	30
Adjusted Predicted Value	20.40	25.68	22.74	1.517	30
Residual	-2.638	2.091	.000	1.081	30
Std. Residual	-2.311	1.832	.000	.947	30
Stud. Residual	-2.378	1.888	-.025	1.007	30
Deleted Residual	-2.794	2.221	-.076	1.270	30
Stud. Deleted Residual	-2.636	1.993	-.035	1.053	30
Mahal. Distance	.319	19.378	2.900	3.529	30
Cook's Distance	.000	1.032	.055	.187	30
Centered Leverage Value	.011	.668	.100	.122	30

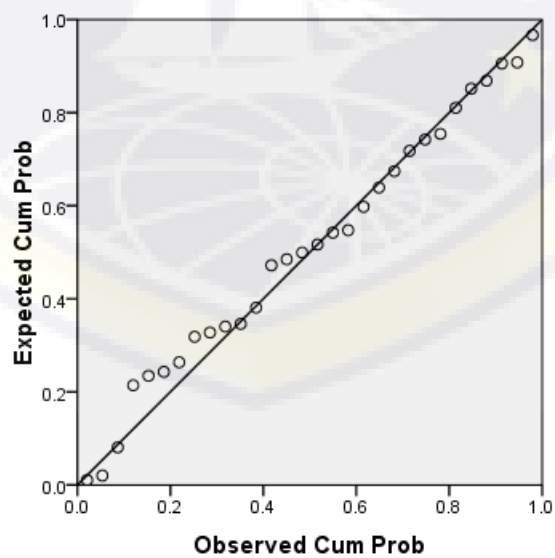
a. Dependent Variable: Motivasi kerja karyawan

## Histogram



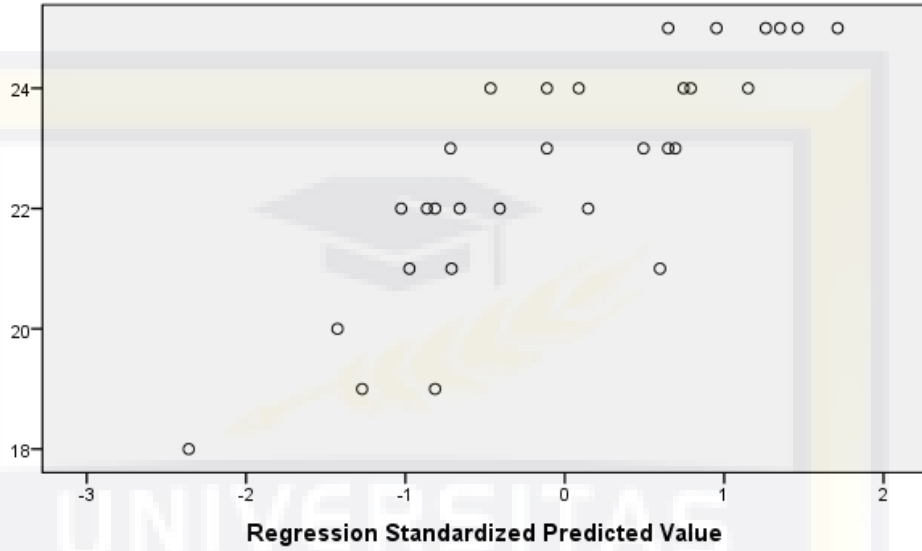
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Dependent Variable : Motivasi kerja karyawan**



### Scatterplot

Dependent Variable : Motivasi kerja karyawan



**BOSOWA**

