

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ARUNA
INDUSTRI BINTAN**

SKRIPSI

**KASMIR
NIM : 15612134**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ARUNA
INDUSTRI BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**KASMIR
NIM : 15612134**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ARUNA
INDUSTRI BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

KASMIR
NIM : 15612134

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi, S.Ap., M.Sc.
NIDN. 2001109101/Lektor

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ARUNA
INDUSTRI BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

KASMIR
NIM : 15612134

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Delapan Bulan
Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Satriadi, S.Ap., M.Sc.
NIDN. 2001109101/Lektor

Raja Hardiyansyah, SE., ME.
NIDN. 8818010016 /Lektor

Anggota,

Dwi Septi Haryani, ST., MM.
NIDN. 1002078602/Lektor

Tanjungpinang, 8 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KASMIR
NIM : 15612134
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.09
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **ANALISIS MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT ARUNA
INDUSTRI BINTAN**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penyusun

KASMIR
NIM : 15612134

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini ku persembahkan kepada
Kedua orang tuaku Bapak Saparudin dan Ibu Norlina yang senantiasa
mendidik, membesarkan, mendo'akan, mendukung, dan membahagiakanku
dengan penuh kasih sayang sampai saat ini.

Orang-orang yang ku sayangi dan semua rekan-rekan yang senantiasa
memberikan motivasi dan do'a, hingga skripsi ini dapat terselesaikan
dengan baik.

Terimakasih atas semua yang telah kalian berikan kepada penulis

STIE Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

“Setinggi apapun ilmu yang di tuntutan, jika tidak memiliki iman maka ilmu itu
tidak akan memberikan kebaikan apapun pada orang lain”

(Kasmir)

“Usaha dan keberanian tidak akan cukup tanpa tujuan dan arah perencanaan”

(John F.Kennedy)

“Anda tidak bisa pergi dari tanggung jawab esok hari dengan menghindarinya hari
ini”

(Abraham Lincoln)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ARUNA INDUSTRI BINTAN”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II dalam Skripsi ini.
3. Ibu Dwi Septi Haryati, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Satriadi, S.Ap., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Sri Anis Kusriani, SE. Selaku Direktur PT Aruna Industri Bintang dan Bapak Seger Prasetyo selaku manajer produksi yang telah memberikan kesempatan dan izin pada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini serta membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Saparudin dan Ibu Norlina tercinta serta abangku yang selalu mengarahkan, membimbing dan mendo'akan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Kepada teman-teman Manajemen Sore 1 yang senantiasa berjuang bersama-sama, selalu memberikan nasehat dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Juli 2020
Penulis

KASMIR
NIM : 15612134

2.1.1.3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.4.	Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.	Motivasi	13
2.1.2.1	Pengertian Motivasi	13
2.1.2.2.	Teori Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3.	Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.4.	Fungsi Motivasi Kerja	20
2.1.2.5.	Jenis-jenis Motivasi Kerja	21
2.1.2.6.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	23
2.1.2.7.	Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.	Penelitian Terdahulu	29
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1.	Jenis Penelitian.....	35
3.2.	Jenis Data	35
3.2.1.	Data Primer	35
3.2.2.	Data Sekunder.....	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data	36
3.4.	Populasi dan Sampel	36
3.4.1.	Populasi.....	36
3.4.2.	Sampel	37
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.6.	Teknik Pengolahan Data	39
3.6.1.	Data Colecction.....	39
3.6.2.	Data Reduction	39
3.6.3.	Penarikan Kesimpulan	40
3.7	Teknik Analisis Data.....	40

3.7.1	Analisis Komponensial	40
BAB IV	: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	42
4.1.	Gambaran Umum	42
4.1.1	Sejarah Singkat PT Aruna Industri Bintang	42
4.1.2	Visi dan Misi PT Aruna Industri Bintang	43
4.1.3	Struktur Organisasi PT Aruna Industri Bintang.....	44
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	44
4.2.	Hasil Penelitian	46
4.2.1.	Karakteristik Informan.....	46
4.2.1.1.	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.1.2.	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	47
4.2.1.3.	Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan	48
4.2.1.4.	Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.2.2.	Reduksi Data	49
4.2.2.1.	Reduksi Data Indikator Kondisi Ekstrinsik	50
4.2.2.2.	Reduksi Data Indikator Kondisi Intrinsik	63
4.2.3.	Penyajian Data	80
4.2.4.	Penarikan Kesimpulan	87
4.3.	Pembahasan.....	92
4.3.1.	Motivasi Kerja Karyawan PT Aruna Industri Bintang.....	92
BAB V	: PENUTUP	104
5.1.	Kesimpulan	104
5.2.	Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 3.1.	Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.4	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Ekstrinsik Tentang Gaji dan Upah.....	51
Tabel 4.5	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Ekstrinsik Tentang Kondisi Kerja.....	54
Tabel 4.6	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Ekstrinsik Tentang Keamanan dan Keselamatan.....	57
Tabel 4.7	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Ekstrinsik Tentang Hubungan Antar Pribadi.....	60
Tabel 4.8	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Ekstrinsik Tentang Kualitas Supervisi.....	62
Tabe 4.9	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Instrinsik Tentang Prestasi.....	65
Tabel 4.10	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Instrinsik Tentang Pengakuan.....	70
Tabel 4.11	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Instrinsik Tentang Pekerjaan.....	73
Tabel 4.12	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Instrinsik Tentang Tanggungjawab.....	75
Tabel 4.13	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kondisi Instrinsik Tentang Pengembangan Potensi Individu.....	78
Tabel 4.14	Penyajian Data Hasil Penelitian.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Aruna Industri Bintan.....	45
Gambar 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Pedoman Wawancara
--------------	-------------------

Lampiran 2 :	Pedoman Observasi
--------------	-------------------

Lampiran 3 :	Transkrip Wawancara
--------------	---------------------

Lampiran 4 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 5 :	Dokumentasi
--------------	-------------

Lampiran 6 :	Hasil Scan Plagiarisme
--------------	------------------------

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ARUNA INDUSTRI BINTAN

Kasmir, 15612134. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjugpinang.
amersyafnoor02@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Aruna Industri Bintan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 16 orang, teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* sehingga jumlah sampel yang digunakan 5 orang informan. Teknik analisis data yang digunakan teknik analisis kompenesial.

Hasil analisis motivasi kerja yang diteliti dari hasil wawancara diketahui bahwa motivasi kerja karyawan untuk bekerja di PT Aruna Industri Bintan dikarenakan mereka terdorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya dengan mendapatkan gaji yang sesuai UMK Bintan dan juga PT Aruna Industri Bintan menyediakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan terjamin keselamatan kerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini motivasi kerja karyawan PT Aruna Industri Bintan yang utama ialah berasal dari motivasi eksternal yaitu untuk memperoleh gaji atau upah, untuk mendapatkan pekerjaan dengan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan terjamin keselamatannya. Kemudian motivasi dari dalam diri seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggungjawab, dan pengembangan potensi individu tidak ditemukan sebagai sumber motivasi utama dari para karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi di PT Aruna Bintan Industri.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Gaji dan Upah, Kondisi Kerja, Keamanan dan Keselamatan*

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.Ap., M.Sc.
2. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

ABSTRACT

EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS OF PT ARUNA INDUSTRI BINTAN

Kasmir, 15612134. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
amersyafnoor02@gmail.com

This study aims to determine the work motivation of employees at PT Aruna Industri Bintan.

This type of research used in this research is descriptive qualitative research. The population in this study were 16 people, the sampling technique used was purposive sampling so that the number of samples used was 5 informants. Data analysis technique used is compound analysis technique.

The results of the analysis of work motivation examined from interviews revealed that the work motivation of employees to work at PT Aruna Industri Bintan is because they are motivated to meet their daily needs, one of them is by getting a salary that is suitable for UMK Bintan and also PT Aruna Industri Bintan provides a comfortable working environment safe and guaranteed work safety of employees.

The conclusion of this study the main motivation of PT Aruna Industri Bintan's employees is derived from external motivation, namely to get a salary or wage, to get a job with working conditions that are comfortable, safe, and guaranteed safety. Then motivation from within such as achievement, recognition, work, responsibility, and development of individual potential is not found as the main source of motivation of employees who encourage employees to work better at PT Aruna Industri.

Keywords : *Work Motivation, Salary and Wages, Working Conditions, Security and Safety*

Supervisor : 1. Satriadi, S.Ap., M.Sc.
2. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan segala daya dan batas kemampuan manusia dan fasilitas lainnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan perusahaan tersebut. Produktivitas kerja bagi karyawan dalam suatu perusahaan bukan merupakan sesuatu yang dimilikinya. Tetapi produktivitas kerja yang dimiliki oleh sesuatu perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu persyaratan kerja itu sendiri, harus diupayakan oleh pimpinan perusahaan tersebut.

Untuk mewujudkan kerjasama yang kompak antara pimpinan dan yang dipimpin, maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor psikologis serta keahlian dari masing-masing karyawannya. Karena perlu diingat bahwa individu adalah sebagian dari kelompok akan mempunyai respon dan loyalitas yang berbeda terhadap setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Menurut Manullang (2011) motivasi sebagai pemberian semangat atau dorongan kepada bawahan agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh atasan. Pemberian inspirasi, semangat kerja dan dorongan oleh atasan kepada bawahan akan ditunjukkan supaya bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih semangat

untuk melakukan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil.

Motivasi kerja adalah merupakan usaha dari seseorang pimpinan untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pegawai atau karyawannya (Manullang, 2011). Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka dapat mempermudah, memperkecil kekeliruan dan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberi motivasi kepada seluruh pegawai atau karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah karyawan yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kerjanya untuk organisasi (Sugiyatmi, Minarsih, & Edward, 2016). Sebuah organisasi yang baik tidak efektif jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka tidak akan ada progres yang cepat dan kualitas kinerja pegawai pun akan rendah. Untuk itu perlu menjaga loyalitas dari karyawan, dan kunci utamanya adalah adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.

PT Aruna Industri Bintan Kecamatan Gunung Kijang, Kabupaten Bintan yang berdiri sejak Tahun 2014 di didirikan oleh Bapak Yogie Arry yang saat ini menjabat sebagai Direktur Utama PT Aruna Industri Bintan. PT Aruna Industri Bintan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bioteknologi perikanan dan kelautan yang salah satu hasil olahannya adalah ikan (ikan rucah/non konsumsi) berupa Hidrolisat Protein Ikan (HPI). Saat ini, PT Aruna Industri Bintan memiliki karyawan tetap berjumlah 16 orang meliputi Staff/Asisten, Mandor, dan Karyawan Pabrik.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis di PT Aruna Industri Bintan Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Kabupaten Bintan yang mewujudkan indikasi masih kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat pada saat jam kerja berlangsung. Pada saat pimpinan perusahaan sedang tidak ada ditempat atau sedang berada diluar kota, masih ada karyawan yang keluar meninggalkan pekerjaan dan kembali ke tempat kerja pada saat sudah mendekati jam pulang kantor hanya sekedar untuk absensi pulang.

Kurangnya motivasi karyawan juga dapat dilihat fenomena berikut ini:

1. Adanya karyawan yang masih datang ke kantor terlambat dikarenakan tidak adanya insentif bagi karyawan yang datang tepat waktu contohnya seperti penghargaan berupa uang kepada karyawan yang masuk kerja tepat waktu atau tiap bulannya tidak pernah terlambat.
2. Adanya karyawan yang kurang peduli dengan disiplin kerja di kantor karna kurangnya kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan keluarga karyawan contohnya apabila ada karyawan atau keluarga karyawan yang sakit pihak perusahaan tidak memberikan izin kepada karyawan untuk istirahat kecuali kalo memang benar-benar sakit parah contohnya opname, operasi dll.
3. Adanya karyawan yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain yang belum mengetahui substansi dari tugas tersebut. Seperti memberikan tugas kepada karyawan baru padahal tugas karyawan baru tersebut bukan atau belum mampu melaksanakan tugas tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan dalam sebuah usulan penelitian dengan judul yaitu **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARUNA INDUSTRI BINTAN”**

1.2. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Aruna Industri Bintang?”**

1.3. Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan penelitian yakni **“Untuk Mengetahui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Aruna Industri Bintang”**

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja karyawan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi pihak manajemen dalam proses memotivasi karyawan yang lebih baik lagi sehingga dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi atau sumber informasi bagi pembaca yang ingin mempelajari dan membahas lebih jauh mengenai peranan informasi akuntansi manajemen dalam pengambilan keputusan.

1.5. Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, faktor-faktor yang memengaruhi, indikator-indikator, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, populasi, sampel, dan pengujian kualitas data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini terdiri dari tiga pokok bahasan utama, pertama akan membahas secara ringkasan gambaran umum objek penelitian, kedua akan memuat analisis dan pengolahan data penelitian, dan ketiga akan memuat tentang hasil dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pertama penulis mencoba menarik kesimpulan tentang hal-hal yang telah di bahas dalam bab-bab sebelumnya. Selanjutnya akan diberikan masukan-masukan serta saran yang di harapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dan enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dan man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*). Persamaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Sejalan dengan teori itu, Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko (2012), adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi di bidang

pengelolaan Sumber Daya Manusia, yaitu: Bagaimana merancang dan mengorganisasikan dan mengalokasikan pekerjaan kepada para karyawan.

1. Bagaimana merencanakan, menarik, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan.
2. Bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Organisasi perlu merancang kesempatan karir, sistem pemberian kompensasi, hubungan serikat manajemen karyawan dan berbagai bentuk pelayanan karyawan lainnya.
3. Bagaimana menjamin dan mengendalikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2014).

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2016). Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2015).

Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat (*Society objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organizational objective*)

Untuk mengenal bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan pribadi

karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintainance*) terhadap karyawan itu.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbeda-beda dalam setiap organisasi, disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi (Mangkunegara, 2012). Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Untuk mengatur kegiatan perusahaan tersebut, khususnya dibidang kepegawaian diperlukan manajemen personalia.

Fungsi-fungsi MSDM menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaganya, sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah bagaimana memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologi dan wawancara.

2. Pengembangan

Fungsi pengembangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan melalui training yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini penting karena perkembangan teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Integrasi

Fungsi integrasi menyangkut kemajuan individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian, kita perlu menahan perasaan dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan kebijaksanaan organisasi.

5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskannya dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Fungsi ini perhatiannya dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program pelayanan karyawan).

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen personalia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tujuan tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma sosial.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Selain fungsi-fungsi tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia juga memandang karyawan sebagai unsur dalam proses produksi (Kadarisman, 2012). Adapun unsur-unsur tersebut dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi manusia yang mempunyai kebudayaan, rasa sosial dan rasa harga diri yang dilihat pada diri setiap tenaga kerja dan sifat naluri yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Apabila dipandang manusia sebagai faktor produksi, yang dapat tergambarkan adalah bagaimana perusahaan memanfaatkan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Memanfaatkan tenaga kerja berarti memberikan kemungkinan kepada karyawan untuk dapat bermanfaat kepada perusahaan, harus diusahakan pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan (Simamora, 2012).

2.1.1.4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Yani (2011) manfaat MSDM pada Organisasi atau perusahaan adalah :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi dalam (Yani, 2012)

adalah :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menuntungkan.
4. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif.
5. Para pekerja melalui Manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dar kata latin "*moteve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Alimuddin, 2012). Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas (Fitriyanto, 2012). Apabila kebutuhan tersebut belum direspons (dipenuhi) maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Notoatmodjo (2015) mengatakan bahwa banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut ini:

1. Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).
2. Sedangkan Stooner mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
3. Dalam konteks pengembangan organisasi, Flippo merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.
4. Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), Duncan mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap sahan yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.

5. Koontz merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan (*Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*).
6. Berbeda dengan Hasibuan yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Puspita, Susilo, & Iqbal, 2014). Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeringet untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut penulis, motivasi dari berbagai pihak dalam sebuah organisasi sangat berperan penting bagi anggota ataupun karyawannya. Karena dalam setiap dorongan yang diberikan akan menciptakan bibit individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Namun dalam setiap motivasi yang diberikan harus disesuaikan pula dengan takaran kebutuhan pegawai, bukan hanya itu, dalam memotivasi juga perlu mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan oleh karyawan dari

hasil kinerjanya itu. Dengan begitu motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak sia-sia dan mampu di terima secara positif oleh karyawan, sehingga motivasi yang mampu diterima dengan positif bisa menghasilkan karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

1. Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
2. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
3. Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

2.1.2.2. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Abraham Maslow

Mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian. Menurut Maslow dalam Maryadi (2018) terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain :

a. Kebutuhan Fisiologis

Umumnya kebutuhan fisiologis bertujuan untuk usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik seperti makan, minum, gula, garam,

protein, serta kebutuhan istirahat. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, dalam keadaan absolut (kelaparan dan kehausan) semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.

b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Sesudah kebutuhan keamanan terpuaskan secukupnya, muncul kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedang keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang.

e. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi

yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Teori Menurut Herzberg

Cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka (Herzberg, 2013). Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan, yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja natural, pengkombinasian tugas-tugas, pembinaan hubungan dengan klien, pembebanan vertikal, dan pembukaan saluran balikan. Teknik ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan. Pengayaan pekerjaan ini merupakan upaya menciptakan motivator seperti kesempatan untuk berhasil dalam pekerjaan dengan membuat pekerjaan lebih menarik dan lebih menantang. Faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas, karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang, dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor ketidakpuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor

ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

Dalam teorinya, Herzberg memandang bahwa hakikat manusia, motif dan kebutuhannya sangat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka mengadakan pendekatan motivasi untuk memperagakan kepemimpinan (Herzberg, 2013). Hasil pemikiran Herzberg menemukan dua kesimpulan pokok:

- a. Ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada.

Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi:

- 1) Gaji dan upah
- 2) Kondisi kerja
- 3) Keamanan dan keselamatan
- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Kualitas supervisi

- b. Ada serangkaian kondisi intrinsik, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan.

Faktor Intrinsik meliputi:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan Itu Sendiri

- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan Potensi Individu

2.1.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam bukunya Hasibuan memaparkan beberapa poin tujuan motivasi yaitu, sebagai berikut (Hasibuan, 2013):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

2.1.2.4. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan (Farizki & Wahyuati, 2017).

Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang

bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Menurut McCormick dalam Suciarti (2015) Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Berelson dan Steiner dalam Alimuddin (2012) motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.1.2.5. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi yang timbul dalam diri seseorang dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Satriadi, 2017). Kedua motivasi ini bisa menimbulkan seseorang menjadi lebih baik dan menciptakan apa yang mereka inginkan menjadi kenyataan. Sumber kekuatan dalam diri seseorang adalah motivasi, maka motivasi bisa dijadikan kekuatan yang membuat mereka lebih baik dari sebelumnya.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar (Meidian, 2012). Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh mereka yang senang mendengarkan lagu, membaca dan

menggambar, tanpa disuruh pun mereka akan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

Mereka akan mencari lagu atau buku yang akan dibaca tanpa harus disuruh orang atau mendapatkan dorongan dari orang lain (Setiawan, 2015). Motivasi intrinsik timbul karena keinginan diri sendiri, karena hobi atau karena kesadaran diri sendiri.

Motivasi intrinsik juga didorong dari tujuan kegiatan yang dilakukan Andayani & Makian (2016). Sebagai contoh adalah kegiatan belajar. Belajar tentu memiliki tujuan yaitu ingin pandai dan mendapatkan nilai yang lebih baik. Seorang siswa yang belajar dengan sungguh-sungguh karena mereka ingin mendapatkan ilmu dan pengetahuan. Motivasi intrinsik bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di mulai dari dorongan dari dalam diri untuk mendapatkan sesuai yang penting dari kegiatan belajar tersebut.

2. Motivasi ekstrinsik

Berbeda dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain (Utomo, 2014). Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Namun motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dengan orang tersebut.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar (Sugiyatmi et al., 2016). Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain. Misalnya saja seorang siswa harus belajar lebih giat untuk

mendapatkan nilai bagus karena akan mengikuti ujian. Mereka terdorong untuk belajar bukan karena keinginan mendapatkan ilmu namun karena keinginan untuk mendapatkan nilai yang bagus.

Keinginan untuk mendapatkan nilai yang bagus, keinginan untuk mendapatkan pujian dari orang lain atau keinginan untuk mendapatkan hadiah merupakan motivasi yang bersifat ekstrinsik (Farizki & Wahyuati, 2017). Dorongan dari luar tersebut akan memotivasi seseorang agar keinginan mereka tercapai sekalipun dalam diri mereka tidak begitu antusias dengan apa yang dilakukan. Motivasi dari luar lebih banyak hasilnya untuk mengubah seseorang.

2.1.2.6. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (2013) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Herzberg (2013) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Herzberg (2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

a. Supervisi

Supervisi adalah istilah yang akrab kita dengar sehari-hari. Dalam dunia kerja, jabatan supervisi seringkali diartikan sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”.

Kata supervisi dapat didefinisikan menurut beberapa kategori. Secara etimologis, supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision*. *Super* berarti di atas, sedangkan *vision* berarti pengelihat/melihat. Jika diartikan secara bebas, maka *supervision* dapat pula dimaknai sebagai melihat dari atas.

Arti kata supervisi ini tidak bisa dimaknai secara harafiah sebagai kegiatan melihat orang lain dari atas, namun lebih kepada makna mengawasi orang lain yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan tinggi ke orang yang memiliki jabatan lebih rendah.

b. Hubungan *interpersonal*

Secara umum adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Sedangkan hubungan interpersonal adalah hubungan diluar diri atau disebut juga dengan penyesuaian dengan orang lain.

Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Ketika akan menjalin hubungan interpersonal, akan terdapat suatu proses dan biasanya dimulai dengan *interpersonal attraction*.

Interpersonal attraction adalah penilaian seorang terhadap sikap orang lain. Di mana penilaian ini dapat diekspresikan melalui sesuatu dimensi, dari *strong liking* sampai dengan *strong dislike*.

Jadi, ketika kita berkenalan dengan orang lain, kita sebenarnya melakukan penilaian terhadap orang tersebut. Apakah orang tersebut cukup sesuai untuk menjadi teman kita atau orang tersebut ternyata kurang sesuai, sehingga kita lebih memilih untuk tidak melakukan interaksi sama sekali. Konteks penilaian ini adalah dalam melakukan hubungan interpersonal.

c. Kondisi kerja fisik

Kondisi Kerja adalah *Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there.*

Yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah

kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

d. Gaji

Gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

e. Kebijakan dan praktik perusahaan

Kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber

daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. *Benefit* dan sekuritas pekerjaan

Benefit adalah suatu manfaat, kebaikan, guna atau faedah, kepentingan, laba atau untung, yang diperoleh oleh pihak yang berhak dari pihak lain atau dari suatu hal. Dalam dunia kerja, arti *benefit* adalah suatu bentuk imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dimana tujuannya untuk melancarkan proses kerja. Umumnya *benefit* diperoleh oleh mereka yang memiliki hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi atau perusahaan. *Benefit* yang didapatkan oleh seseorang dari suatu organisasi bisa dalam bentuk finansial, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, jaminan hari tua, dan lain-lain. *Benefit* tersebut dapat diterima oleh seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.7. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras (Ridha & Prabowo, 2015). Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-

baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Menurut B.Uno (2010) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal.
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi Eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

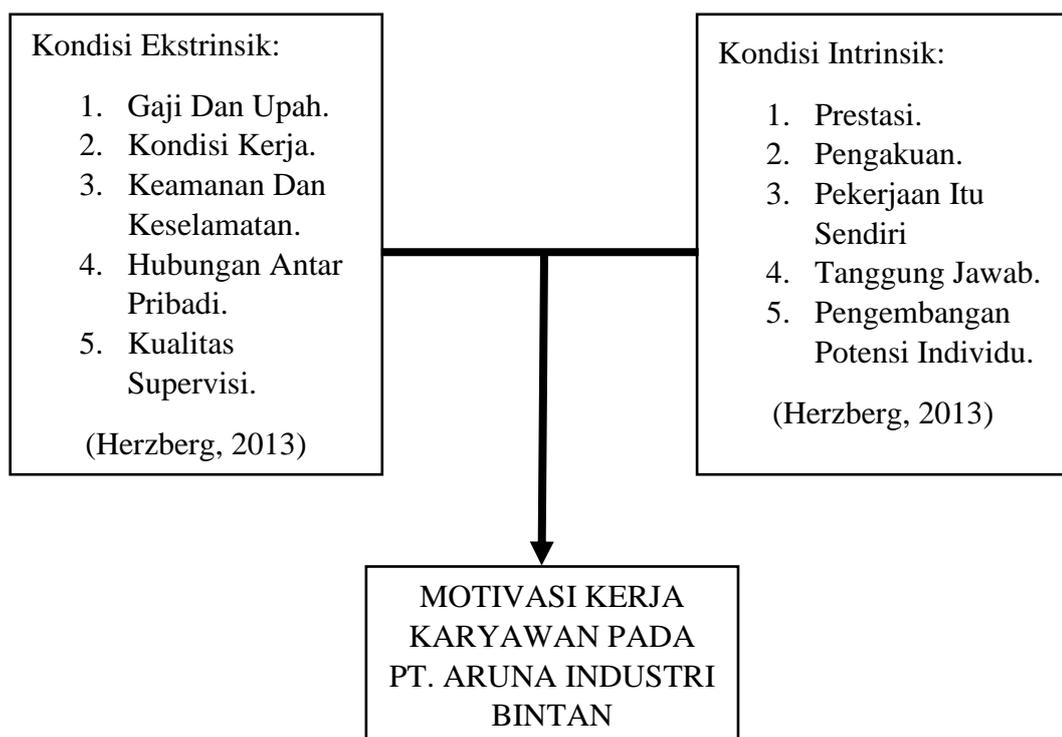
2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan

suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan di antara konsep-konsep tersebut (Sugiyono, 2015).

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Melalui gambaran dalam kerangka pemikiran peneliti dapat menjelaskan permasalahan penelitian secara komprehensif variabel apa saja yang diteliti dengan mengkaitkan dari teori menurut para ahli sesuai dengan permasalahan penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2020).

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Firsani (2015) dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pasca sarjana Universitas

Tadulako”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini jenis data yang dibutuhkan ada 2 macam yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan. Dan data sekunder yaitu merupakan data pendukung dari data primer yang digunakan untuk kepentingan analisis yang diperoleh dari Bagian Tata Usaha Program Pasca Sarjana Untad, serta melalui penelusuran literatur perpustakaan dan dokumen-dokumen. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa: Motivasi Kerja pegawai di Program Pascasarjana Universitas Tadulako sudah baik, namun masih ada yang menganggap belum optimal, hal ini terurai dari aspek yang dikaji yaitu : aspek kebutuhan dasar fisiologis masih belum baik, aspek kebutuhan rasa aman masih belum baik, aspek kebutuhan sosial masih belum baik, 4) aspek kebutuhan penghargaan masih belum baik, dan aspek kebutuhan aktualisasi diri sudah baik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2018). Dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor- faktor yang menjadi sumber motivasi untuk bekerja pada pegawai institusi Huda Group di Tamansari, Bogor. Hipotesis dari penelitian ini adalah faktor monoteisme dan jihad, kepemimpinan,

komunikasi, persyaratan, pelatihan, kompensasi dan prestasi yang signifikan berpengaruh menjadi sumber faktor motivasi karyawan pada Lembaga Huda Grup. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) kepada seluruh karyawan dengan jumlah responden adalah 80 orang dan semuanya karyawan tetap Huda Group Bogor. Semua responden diberi kuesioner yang berkaitan dengan analisis faktor motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa monoteisme dan jihad, kepemimpinan, komunikasi, persyaratan, pelatihan, kompensasi, dan pencapaian pengaruh signifikan 0,000. Sumber faktor motivasi. Faktor prestasi, mencapai nilai tertinggi dibandingkan dengan variabel lain yaitu 0,873 atau 87,3% menunjukkan bahwa hubungan motivasi sangat kuat pada motivasi, faktor monoteisme dan jihad mencapai nilai 0,594 atau 59,4% memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi namun lebih rendah daripada variabelnya lebih banyak. Faktor kepemimpinan mencapai nilai 0,771 atau 77,1% (sangat kuat), faktor komunikasi mencapai nilai 0,686 atau 68,6,1% (kuat), Faktor Kebutuhan mencapai 0,846 atau 84,6% (sangat kuat), faktor pelatihannya mencapai nilai 0,669 atau 66,9% menunjukkan bahwa hubungan yang kuat, faktor kompensasi mencapai nilai 0,788 atau 78,8% menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat kuat terhadap motivasi karyawan Huda Group. Lembaga Huda Group harus meningkatkan perhatian sehingga bisa mempertahankan faktor yang sudah sangat kuat, dan meningkatkan faktor motivasinya, terutama monoteisme dan jihad dengan cara yang lebih tepat untuk bisa menjadi motivasi utama

dan sempurna, sehingga karyawan melakukan kerja keras didorong oleh motivasi beribadah dan bekerja dengan semangat jihad.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suwito & Yolanda (2013) dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kcp Marelan Medan”. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kualitatif yaitu suatu metode analisis yang data-datanya dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara obyektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi langsung yang dilakukan PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan adalah berupa pujian, bonus, tunjangan hari raya, bantuan lainnya, pemberian uang cuti dan penghargaan. Sedangkan pemberian motivasi tidak langsung yang dilakukan PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan adalah dengan pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang dukungan moral serta kelancaran kerja. Yaitu penyediaan kursi kerja, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman serta pemberian pakaian seragam kerja kepada karyawan. Pemberian motivasi positif yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan berupa *reward* atau penghargaan sesuai dengan pencapaian kinerja personal. Berupa imblan pemberian gaji, *coaching* (bimbingan dan pelatihan), *counseling* (membantu bawahan), pemberian upah lembur, cuti karyawan, cuti ibadah haji, cuti diluar tanggungan perusahaan dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan

berkembang. Sedangkan pemberian motivasi negatif yang dilakukan oleh PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan berupa sanksi yaitu dengan surat teguran atau surat peringatan. PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan dapat dikatakan baik dan sesuai dengan teori yang ada. Motivasi penting dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2015) dengan judul penelitian “Analisis Faktor Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik Karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah”. Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang merupakan seluruh karyawan tetap dan tidak tetap yang bekerja di Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Faktor. Data diolah dengan menggunakan software statistik yakni SPSS 17 yang dapat mereduksi beberapa atribut tidak signifikan untuk kemudian menemukan faktor-faktor utama diantara atribut-atribut tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama dalam menentukan motivasi pegawai secara intrinsik dapat diketahui terdiri atas potensi individu, prestasi, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri, selanjutnya pada motivasi ekstrinsik dapat diketahui terdiri atas gaji, kondisi kerja, status dan hubungan kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Permanasari (2013). Dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah

Raharjo Semarang”. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sampel jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif dilakukan untuk menguraikan aspek-aspek fenomena atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2016). Satori (2011) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena penelitian ingin mengeksplorasi fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam.

3.2. Jenis Data

3.2.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden. Adapun dalam penelitian metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif penelitian melakukan pengamatan secara mendalam, melakukan wawancara pemilik PT. Aruna Industri Bintan dan seluruh karyawan.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013) data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi.

Data sekunder ini berupa dokumen tertulis, laporan-laporan dan artikel-artikel yang kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut (Sugiyono, 2014):

1. Teknik Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam penyediaan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Teknik Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Aruna Industri Bintan secara *face to face* atau peneliti melihat langsung dan mendokumentasikan hasil observasinya.
3. Teknik Kepustakaan, yaitu dengan cara mengumpulkan dan mempelajari teori-teori dan literatur yang berhubungan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Secara umum yang dimaksud dengan populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aruna Industri Bintan 16 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Menurut Prasetyo (2018) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Suharsimi (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampling menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan maksud tujuans tertentu sehingga sampel yang digunakan merupakan *key informant* dalam penelitian. Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dilakukan dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan. Dengan ciri khusus sebagai berikut :

1. Pimpinan PT Aruna Industri Bintang selaku pejabat yang berwenang mengambil keputusan manajerial di perusahaan;
2. Manajer bagian sumber daya manusia PT Aruna Industri Bintang selaku orang yang bertanggungjawab mengenai permasalahan kepegawaian;
3. Karyawan PT Aruna Industri Bintang yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun;

Sehingga total sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 5 orang sebagai informan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan	1 orang
2	Manajer SDM	1 orang
3	Karyawan	3 orang
TOTAL		5 orang

Sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2020)

3.5. Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang caranya mengukur suatu variabel (Jemmy Rumengan, 2015).

Menurut Supomo & Bambang (2012) variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Teori mengekspresikan fenomena-fenomena secara sistematis melalui pernyataan hubungan antara variabel. Nilai variabel merupakan atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu kisaran nilai.

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2015) adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.2
Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
1	Motivasi Kerja	Dalam teorinya, Herzberg memandang bahwa hakikat manusia, motif dan kebutuhannya sangat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka mengadakan pendekatan motivasi untuk memperagakan kepemimpinan. (Herzberg, 2013)	Kondisi Ekstrinsik:	
			1. Gaji Dan Upah.	1
			2. Kondisi Kerja.	2
			3. Keamanan Dan Keselamatan.	3
			4. Hubungan Antar Pribadi.	4
			5. Kualitas Supervisi.	5
			Kondisi Intrinsik:	
			1. Prestasi.	6
			2. Pengakuan.	7
			3. Pekerjaan Itu Sendiri	8
			4. Tanggung Jawab.	9
			5. Pengembangan Potensi Individu.	10
			(Herzberg, 2013)	

Sumber : Data olahan peneliti (2020).

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang terpenting dalam penelitian ini, karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Jemmy Rumengan, 2015). Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pengolahan data kemudian mengelompokkan data hasil wawancara sesuai dengan indikator operasional variabel atau yang disebut dengan reduksi data.

3.6.1. Data *Coleccion*

Menurut Jemmy Rumengan (2015) data *collection* merupakan serangkaian aktifitas mengkoleksi data atau data *collection* dikenal juga dengan proses menelaah data. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara yaitu observasi, wawancara, intisari dokumen, dan pita rekaman yang biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih tulis. Tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas. Sehingga, data yang dikumpulkan adalah data dalam bentuk tulisan atau uraian.

3.6.2. Data *Reduction*

Reduksi data menurut Jemmy Rumengan (2015) sebagai proses pemilihan, pemusatan pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dalam penelitian ini peneliti dalam menganalisis data dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah

direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Aruna Industri Bintan.

3.6.3. Penarikan Kesimpulan

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013) menyebutkan langkah ketiga dalam menganalisa data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Penelitian menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus proses penelitian. Agar dalam menganalisis data penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Komponensial

Melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan kreatifitas serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasa cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama diklasifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah untuk dipahami dan diinformasikan kepada orang lainnya (Sugiyono, 2016).

Model analisis data kualitatif yaitu analisis domain (*domain analysis*), analisis taksonomi (*taxonomy analysis*), analisis komponensial (*componential analysis*) dan analisis tema kultural (*discovering cultural themes*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis komponensial. Teknik komponensial adalah teknik analisis yang cukup menarik dan paling mudah dilakukan karena menggunakan pendekatan kontras antar elemen. Teknik analisis komponensial digunakan dalam analisis kualitatif untuk menganalisis unsur-unsur atau elemen–elemen yang kontras akan dipilah oleh peneliti dan selanjutnya akan dicari *term-term* yang dapat mewadahnya.

Teknik analisis komponensial baru layak dilakukan kalau seluruh kegiatan observasi dan wawancara yang berulang-ulang telah memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian. Kegiatan analisis dapat dimulai dengan menggunakan beberapa tahap yaitu (Sugiyono, 2017):

1. Penggelaran hasil observasi dan wawancara, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan digelarkan dalam lembaran-lembaran yang mudah dibaca tanpa dipilah pilih domain dan sub domain. Dari tahap ini sesungguhnya peneliti telah dapat melakukan editing terbatas pada data tersebut.
2. Pemilahan hasil observasi dan wawancara, pada tahap ini hasil wawancara tersebut dipilah menurut domain dan atau sub domain tanpa harus mempersoalkan dari elemen mana sub-sub domain itu berasal.
3. Menentukan elemen kontras, pada tahap ini peneliti dapat membuat tabel tertentu yang dipakai untuk mencari dan menempatkan pilihan sub domain yang telah ditemukan elemen kontras.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- B.Uno, H. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Firsani, S. S. (2015). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. *Katalogis*.
- Fitriyanto, N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Pusat Patuk Kabupaten Gunung Kidul.
- Handoko, T. . H. (2012). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2013). *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector*. malaysia: unway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Jemmy Rumengan, M. K. dan F. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. A. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: UGM Press.
- Maryadi, T. (2018). *Analisis Motivasi Pengurus Cabang Organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Komisariat Segantang Lada*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- Meidian, F. A. (2012). *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X*. Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

- Palupi, B. K. (2015). Analisis Faktor Motivasi Kerja Instrinsik dan Ekstrinsik Karyawan Bank DKI Syariah Cabang Pondok Indah.
- Permanasari, R. (2013). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. AUGRAH RAHARJO SEMARANG. *Management Analysis Journal*. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Prasetyo, D. D. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada, *II*(1).
- Puspita, S. P. J., Susilo, H., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *15*(1), 1–10. <https://doi.org/ISSN :1979-9268>
- Ridha, R. R., & Prabowo, F. (2015). Pengaruh Motivasi Belanja Utilitarian Dan Hedonis Terhadap Preferensi Pembelian Online Pada Line Shopping Influence of Utilitarian and Hedonic Shopping Motivation To Online Consumer Preference of Line Shopping, *2*(3), 2878–2883.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang. *Jurnal Benefita Februari*, *2*(2017), 34–46.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Sumayyah, Ed.) (Edisi Revi). Bandung: PT Refika Aditama.

- Setiawan, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sucianti, S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri dapin I dan II kecamatan Kuwarsan kabupaten Kebumen, 2(1).
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Edward, G. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. (2013). *Metode Kuantitatif Dan Metode Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.). Bandung: Alfabeta, cv.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Supomo, N. I., & Bambang. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Suwito, R., & Yolanda, A. (2013). Analisis motivasi kerja karyawan pada pt. bank sumut kcp marelana medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Kasmir
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 02 Desember 1993
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Nomor HP : 081261287885
Email : Amersyafnoor02@gmail.com
Alamat : JL.Pantai Trikora, Kp.Bopeng Teluk Bakau

Nama Orang Tua

a. Ayah : Saparudin
b. Ibu : Norlina

Riwayat Pendidikan

a. SD : SD 007 Teluk Bakau Gunung Kijang
b. SMP : SMP Negeri 5 Bintan
c. SMA : SMK Negeri 3 Tanjungpinang
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang