

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. DJASA AUTOTRANS PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



Oleh

**ADRINALDI**

NPM : 135210219

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik Di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arah Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 19 September 2020  
Saya yang membuat pernyataan

**ADRINALDI**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. DJASA AUTOTRANS PEKANBARU**

Oleh

**ADRINALDI**

**NPM : 135210219**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis informasi motivasi kerja karyawan dan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Djasa Autotrans yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 90B Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, teknik pengumpulan data yaitu yang di peroleh melalui interview dan kuesioner. Jumlah populasi 39 orang yakni karyawan tetap pada perusahaan. Sedangkan jenis sumber data diperoleh melalui data primer dan data skunder. Teknik sampel yang di gunakan oleh peneliti adalah teknik stratified random sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis defkriptif, uji reliabilitas dan uji vadilitas. Hasil penelitian dari keseluruhan menunjukkan bahwa pendapat responden tentang motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans adalah pada kategori baik. Yang terdiri dari dimensi internal berada pada kategori baik serta dimensi eksternal berada pada kategori sangat baik.

***Kata Kunci : Motivasi Kerja***

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS IN PT. DJASA AUTOTRANS PEKANBARU**

**By**

**ADRINALDI**

**NPM: 135210219**

The purpose of this study was to analyze information on employee motivation and company policies in increasing employee motivation. This research was conducted at PT. Djasa Autotrans which is located on Jl. Soekarno Hatta No. 90B Pekanbaru. The population in this study were all employees, data analysis techniques obtained through interviews and questionnaires. The total population is 39 people, namely permanent employees at the company. Meanwhile, the types of data sources were obtained through primary data and secondary data. The sampling technique used by researchers is the stratified random sampling technique. The data analysis used was descriptive analysis, reliability test and validity test. The research results from the total show that the respondents about the work motivation of employees at PT. Djasa Autotrans is in the good category. Those containing the internal dimensions are in the good category and the external dimensions are in the very good category.

***Keywords: Work Motivation***

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam kepada penuntun umat yakni Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah Subhanahu wa Ta'ala berikan, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**". Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa sanya terdapat begitu banyak kekurangan yang pasti berbeda dari setiap pandangan pembaca skripsi ini dan saya memaklumi itu, tak lupa proses penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, pegarahan, tuntunan, dan bantuan dari begitu banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Mawardi dan Ibunda Erma yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dan selalu memberikandukungansertamotivasiuntuk penulis agar tetap kuat dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak H. Suyadi, SE.,M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Drs, Asril, MM selaku pembimbing II yang juga telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Abd. Razak Jer,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang penulis hormati.
6. Semua teman – teman yang telah memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga untuk teman dan sahabat yang telah banyak membantu, mendo'akan, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, *Aamiin Ya Rabbal Alamin.*

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Februari 2020

Hormat Penulis

ADRINALDI



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Motivasi .....	7
2.2 Teori Tentang Motivasi.....	8
2.3 Faktor - faktor Motivasi Kerja .....	10
2.4 Motivasi Sebagai Dorongan Internal dan Eksternal.....	11
2.5 Peranan Motivasi.....	13
2.6 Ciri - Ciri Motivasi.....	15



2.7 Tiga Elemen Motivasi.....	16
2.8 Indikator Motivasi.....	17
2.9 Penelitian Terdahulu .....	20
2.10 Hipotesis.....	23

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian.....	24
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel .....	25
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	26
3.6.2 Uji Validitas .....	27
3.6.3 Uji Realibilitas .....	27

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

4.1 Sejarah Umum PT. Djasa Autotrans .....	29
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	30
4.3 Proses dan Kegiatan Perusahaan.....	31
4.4 Struktur Organisasi .....	31
4.7. Uraian Tanggung Jawab dan Tugas .....	33

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	36
5.1.1. Karakteristik Responden .....	36
5.1.2. Jenis Kelamin Responden .....	36
5.1.3. Umur Responden.....	37
5.1.4. Pendidikan Responden.....	39
5.1.5. Masa Kerja .....	40
5.2. Uji Vadilitas dan Reliabilitas .....	41
5.2.1. Uji Vadilitas .....	41
5.2.2. Uji Reliabilitas .....	43
5.3. Analisis Motivasi Kerja .....	44
5.3.1. Faktor Internal.....	45
5.3.2. Faktor Eksternal .....	61
5.4. Pembahasan.....	79

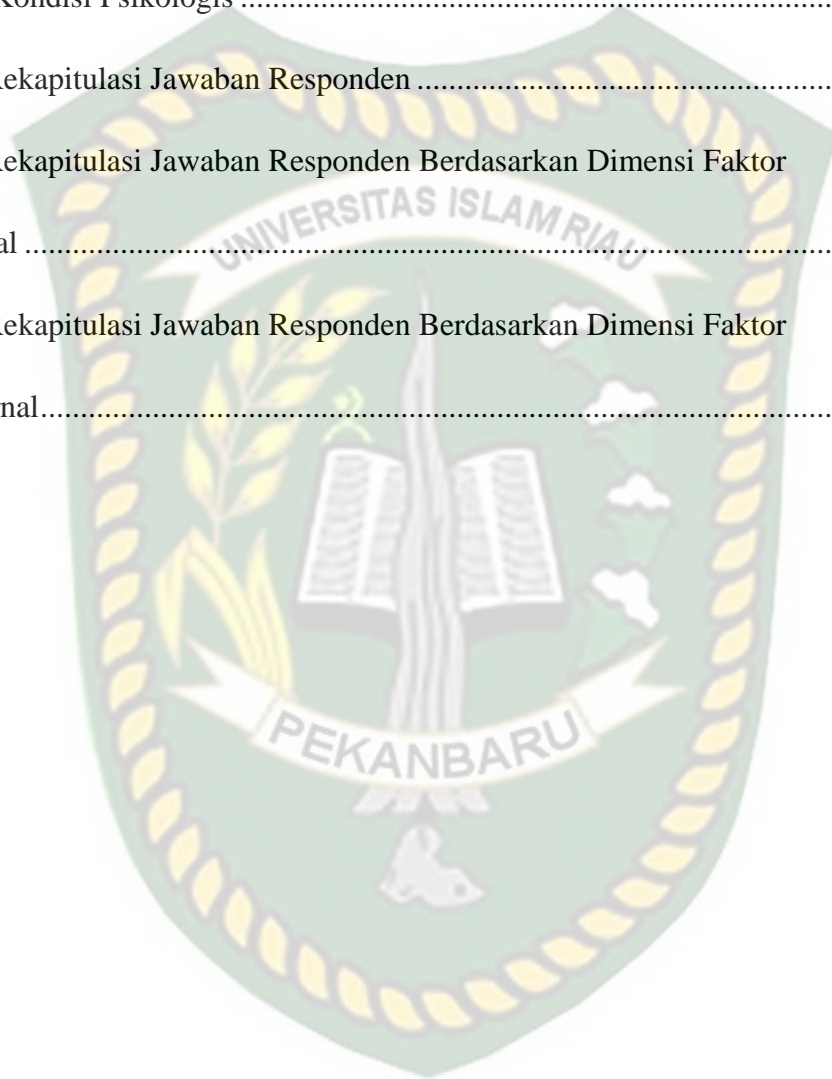
## **BAB VI : PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	82
6.2 Saran.....	83
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>85</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

5.1	Jenis Kelamin Responden .....	37
5.2	Umur Responden.....	38
5.3	Tingkat Pendidikan .....	41
5.4	Masa Lama Bekerja.....	41
5.5	Hasil Uji Validitas.....	42
5.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	43
5.7	Memperoleh Penghargaan.....	46
5.8	Memperoleh Pengkuan.....	48
5.9	Mempunyai Tujuan Jelas dan Menantang .....	51
5.10	Melaksanakan Tugas Dengan Target yang Jelas .....	51
5.11	Tingkat Pendidikan .....	53
5.12	Pengalaman Kerja .....	55
5.13	Keinginan Atau Harapan Dimasa Depan .....	57
5.14	Kepuasan Kerja .....	58
5.15	Tanggung Jawab.....	60
5.16	Kompensasi .....	62
5.17	Lingkungan Kerja.....	63
5.18	Supervisor .....	65
5.19	Jaminan Kecelakaan.....	66
5.20	Peraturan yang Fleksibel .....	67

5.21 Keamanan dan Keselamatan Kerja .....	69
5.22 Jenis dan Jabatan Pekerjaan .....	70
5.23 Kondisi Psikologis .....	71
5.24 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	73
4.25 Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi Faktor Internal .....	75
4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi Faktor Eksternal.....	77



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR GAMBAR

1.1.Kerangka Fikir .....	24
1.2.Skruktur Organisasi Perusahaan .....	32



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Data Olahan Penelitian (Tabulasi)

Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data dengan Microsoft Excel

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2012:61) mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pemimpin untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

PT. Djasa Autotrans memberikan motivasi karyawannya dengan cara menyediakan anggaran lebih untuk memberikan Reward, Promosi jabatan, dan pujian atau ucapan terimakasih kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan. Tujuannya adalah agar terus memotivasi dan meningkatkan engagement setiap karyawan terhadap perusahaan serta meningkatnya kegairahan dan kemauan karyawan untuk bekerja dengan menghasilkan pekerja yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi juga dapat kita cerminkan dengan tingkat absensi kerja karyawan. Apabila absensi karyawan tinggi, maka dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans cukup baik.

Masalah yang terjadi pada karyawan PT. Djasa Autotrans adalah beban kerja. Selain motivasi beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja yang menurun, dengan menurunnya semangat kerja karyawan menjadi stres dan munculnya stres karyawan dapat menurunkan kinerja pada karyawan, sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, dengan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja maka kinerja juga akan semakin meningkat.

PT. Djasa Autotrans adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan barang darat, yang dimana mereka mengantarkan barang yang berjumlah besar, dari pelabuhan sampai kepada konsumen. Perusahaan ini biasanya melayani kebutuhan konsumen dalam mengantarkan atau pun menjemput barang dalam jumlah besar kepada pelanggan/konsumen. PT. Djasa Autotrans merupakan salah satu angkutan barang darat yang terbesar di Sumatra. Barang yang di jemput ataupun diantarkan kepada konsumen biasanya melalui dokumen yang telah diselesaikan persyaratannya antara perusahaan dan konsumen. Barang akan langsung diantarkan atau dijemput oleh PT. Djasa Autotrans tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Djasa Autotrans menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 07.30-16.30 atau selama 9 jam, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan mereka yang setiap harinya mengerjakan pekerjaan yang sama, serta harus mampu menyelesaikan target yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja dan membuat mereka lelah.

Pada perusahaan ini terdapat bermacam-macam bagian mulai dari Kerani, Bagian pembukuan, Supir, Kernek, Mekanik, Spare part, Corrector serta Bagian lapangan. Karena perusahaan ini bergerak dibidang angkutan barang darat dan ingin menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan harus memberikan arahan atau masukan yang baik terhadap karyawannya serta mampu mengatasi semua masalah pada beban kerja yang diterima oleh karyawannya. Peran pemimpin dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : hubungan baik antara atasan dengan bawahan, pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan karyawan, secara



khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, dan pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif. Berikut tabel jumlah karyawan pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Tetap Pada PT. Djasa Autotrans**

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Karyawan (orang)
1	Kerani	1
2	Pembukuan	1
3	Supir	7
4	Kernek	7
5	Mekanik	6
6	Spare Part	5
7	Corrector	6
8	Lapangan	6
	<b>Total</b>	<b>39</b>

*Sumber: Data Olahan PT. Djasa Autotrans*

Dari tabel di atas dapat di lihat jumlah karyawan tetap PT. Djasa Autotrans sebanyak 39 orang dari berbagai jabatan, PT. Djasa Autotrans dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar visi, dan misi PT. Djasa Autotrans bisa dicapai sesuai dengan yang harapan. Disamping itu PT. Djasa Autotrans harus mempunyai tenaga yang prima dalam melaksanakan pekerjaannya. Tenaga yang sehat dan prima dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, untuk mendapatkan tenaga yang baik dan sehat PT. Djasa Autotrans selalu mengadakan senam pagi yang dilakukan oleh karyawan dan pimpinan yang dilakukan dalam 2 kali setiap bulannya. Tetapi yang terjadi masalah didalam perusahaan ialah sasaran target yang belum optimal. Sasaran target yang dimaksud ialah tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak diselesaikan sesuai harapan.

Jenis pekerjaan yang menumpuk dan banyak nya pekerja yang harus diselesaikan beberapa karyawan merasa motivasi mereka menurun. Dengan demikian jika perusahaan ingin menghasilkan kinerja karyawan yang baik seharusnya perusahaan mampu dan perlu lagi memperhatikan dan memberikan arahan kepada karyawan agar lebih giat dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari faktor-faktor diatas, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada karyawan yang ada di PT. Djasa Autotrans. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans di Pekanbaru.

## **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis secara deskriptif Motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans.

### **b. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dapat memberikan informasi bagi perusahaan PT. Djasa Autotrans bagi peneliti, hasil peneliti ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Peneliti**

Dengan peneliti ini dapat diharapkan berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah motivasi kerja dan beban kerja.

#### **3. Bagi Peneliti Lain.**

Hasil peneliti ini di harapkan dapat memberikan referensi kepada pihak lain yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perusahaan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang teori teori yang berkaitan dengan motivasi kerja kemudian disimpulkn sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, variabel penelitian dan metode analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN PT. DJASA AUTOTRANS PEKANBARU**

Bab ini mengemukakan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

##### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai bab penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulisan dan pembahasan dan memberikan saran saran yang sesuai dengan hasil penelitian.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang di tentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam pekerjaan.

Menurut Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimasukkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Indrastuti (2012: 87) Kata motivasi mempunyai pengertian : hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan intensif. Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan intensif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan intensif.

Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk kinerja yang maksimal”. Menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataanya bahwa : motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang jenis pekerjaan dan tantangan.

Menurut Handoko (2003:252), motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual. Menurut Hasibuan (2003:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mc.Clelland (2003:208) yaitu motivasi adalah proses yang menjelaskan arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Kejelasan arah tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan atau manajer, sehingga karyawan mengetahui apa yang menjadi tujuannya dalam melakukan usaha menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian - pengertian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau keinginan yang dilakukannya yaitu untuk mencapai tujuan.

## **2.2. Teori - Teori Tentang Motivasi**

### **1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan di penuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi pedoman. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan :

- a) Fisiologis, antara lain : rasa lapar, haus, perlindungan (Pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan lainnya.
- b) Keamanan, antara lain : keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Social, antara lain : kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d) Penghargaan, Maslow mengemukakan bahwa setelah fisiologis, keamanan dan social, orang tersebut berharap di akui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta di hargai oleh setiap orang.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang di cita - citakan dan dirasa mampu mewujudkannya.

## 2. Teori dua faktor Herzberg (Two Factor Theory)

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

### a. Hygiene faktor atau pemeliharaan.

Faktor - faktor yang sifatnya ekstern yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang, yang meliputi : Kompensasi, kondisi lingkungan kerja, supervisor, jaminan pekerjaan, peraturan yang fleksibel, dan lain lain.

### b. Motivation Factors

Hal - hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intern, yang berarti berumbar dari dalam diri seseorang meliputi : keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, keinginan memperoleh untuk dapat dimiliki, keinginan untuk berkuasa, dan lain - lain.

### c. Teori dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang Mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam ekstrinsik (hygienes) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervise, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

Motivasi seseorang akan di tentukan motivatornya, yang meliputi : prestasi (Achievement), penghargaan (Recognition), tantangan (Challenge), tanggung jawab (Responsibility), pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan kesempatan (Opportunity).

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor faktor motivator meliputi : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinang berkembang.

## 2.3. Faktor - Faktor Motivasi Kerja (*Motivation Factors*)

Dalam teori dua faktor, faktor - faktor motivasi merupakan faktor - faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan

terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Contoh faktor motivasi dalam teori dua faktor misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori dua faktor yang dikenal sebagai konsep Higiene mencakup (Umar,2004):

1. Isi pekerjaan
  - a. Prestasi
  - b. Pengakuan
  - c. Pekerjaan itu sendiri
  - d. Tanggung jawab
  - e. Pengembangan potensi individu.
2. faktor Higienis
  - a. Gaji dan upah
  - b. Kondisi kerja
  - c. Kebijakan dan adminitrasi perusahaan
  - d. Hubungan antar pribadi
  - e. Kualitas supervise

Konsep higiene menuntut perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan anantara kedua faktor ini.

#### **2.4. Motivasi Sebagai Dorongan Internal dan Eksternal**

Telah diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu yang sangat berpengaruh pada hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang individu. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang individu dalam menghasilkan suatu kinerja yang baik dipengaruhi seberapa besar motivasinya dalam pekerjaan tersebut. Faktor - faktor pendorong motivasi tersebut dapat bersumber dari dalam diri seseorang/motivasi internal atau dari luar dirinya/motivasi eksternal (Hariandja,2012).

##### **1. Motivasi sebagai dorongan internal**

Daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif. Motif tersebut muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak

terpuaskan, dimana kebutuhan tersebut muncul sebagai dorongan alamiah (Naluri) seperti makan, minum, tidur, berprestasi, mencari kesenangan, berkuasa dan lain lain. Ini berarti kebutuhan tersebut menggerakkan perilaku seolah olah karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme system biologis manusia.

Singkatnya motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam dan tidak di pengaruhi oleh rangsangan dari luar, atau kata lain individu tersebut tidak dipengaruhi oleh aspek aspek lingkungan. Seperti : keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan diri, pemahaman akan pekerjaan, memiliki tujuan, pekerjaan yang menantang, target, tanggung jawab, harapan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan sebagainya.

## 2. Motivasi sebagai dorongan eksternal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (Eksternal), atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar. Beberapa contoh dari motivasi eksternal pada dunia kontruksi adalah gaji, Kompensasi, jenis dan sifat pekerjaan, supervisor, peraturan kerja, keselamatan kerja, fisiologis, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Jika dalam kenyataan nya suatu keinginan seseorang dapat berkembang sebagai akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya, seperti contoh, seseorang tidak memiliki motif prestasi yang tinggi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kerja dimana prestasi individu sangat dihargai. Ini akan mengakibatkan motif prestasi yang tinggi.

### 2.5. Peranan Motivasi

Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian , yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh motif motif khusus, yang dimiliki oleh para karyawan, dalam hal bekerja pada tempat tertentu. Dalam banyak hal melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam banyak hal, tugas pihak manajemen adalah menyalurkan motif motif para karyawan mereka secara efektif, kearah tujuan tujuan kearah tujuan tujuan keorganisasian. Belakangan ini



para manajer makin banyak menaruh perhatian terhadap syarat syarat behavioral, organisasi organisasi mereka.

Setiap organisasi perlu memenuhi tiga macam syarat behavioral sebagai berikut:

1. Orang orang yang bukan saja harus tertarik, untuk turut berpartisipasi dengan sesuatu organisasi, tetapi, tetap berada disana.
2. Orang orang harus melaksanakan tugas tugas, untuk apa mereka diperkerjakan.
3. Orang orang harus melampaui kinerja rutin, dan melibatkan diri dalam berperilaku yang bersifat kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. (Kazt, et el. 1978).

Dengan perkataan lain, agar sesuatu organisasi menjadi efektif, maka organisasi perlu menangani masalah masalah motivasional, berupa menstimulasi keputusan keputusan untuk turut serta dengan organisasi yang bersangkutan, dan keputusan untuk memproduksi pada tempat kerja.

*Pertama*, untuk merangsang orang orang agar mereka bersedia turut serta dengan perusahaan yang bersangkutan, dan tetap berada di sana, maka perusahaan perusahaan besar diamerika serikat, seperti misalnya perusahaan IBM menyediakan:

- Rencana rencana pension yang memadai
- Ansuransi jiwa yang berkelompok
- Penggantian biaya biaya pengobatan yang menyakinkan.

*Kedua*, guna memastikan bahwa para karyawan melaksanakan tugas tugas untuk mereka pekerjaan, maka para calon calon karyawan diskriminasi secara hati hati, guna menentukan apakah kiranya mereka memiliki keterampilan keterampilan yang diperlukan. Setelah mereka diperkerjakan, maka kinerja mereka secara rutin dinilai.

*Ketiga*, disamping kinerja puncak, perusahaan perusahaan yang menghadapi masalah masalah baru, memerlukan perilaku kreatif dan inovatif dari karyawan mereka. Ada perusahaan di Amerika Serikat, yang bergerak dalam bidang perusahaan hutan dan disamping upaya penebangan pohon pohon,

mereka juga berupaya menggali bahan-bahan mineral yang ada di tanah mereka melihat kemungkinan-kemungkinan untuk memasuki bidang eksplorasi minyak dan industri.

Inovasi-inovasi macam ini mengharuskan para eksekutif untuk siap dan mampu memasuki bidang-bidang baru tersebut sewaktu hal tersebut mulai diupayakan pelaksanaannya. Sewaktu teknologi meningkatkan kompleksitas proses produksi, maka mesin-mesin saja tidak dapat meningkatkan produksi.

Organisasi-organisasi sejak lama memandang sumber-sumber daya finansial dan fisik mereka dari sudut perspektif jangka panjang. Baru belakangan ini mereka mulai menerapkan perspektif sama terhadap sumber-sumber daya manusia yang mereka miliki. Dewasa ini terlihat adanya cenderung banyak perusahaan, untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan karyawan-karyawan mereka, sebagai sumber-sumber daya masa depan, yang dapat diandalkan dan dikembangkan.

## **2.6. Ciri- Ciri Motivasi**

Menurut Sudirman (2009:8) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan (Tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini

## **2.7. Tiga Elemen Motivasi**

Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling ketergantungan yaitu:

1. Kebutuhan, kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. misalnya : individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.
2. Dorongan. Dorongan, atau motif, dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.
3. Insentif.  
Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan betreman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.  
Dimensi dan proses motivasi dasar tersebut akan menjadi titik awal untuk teori mengenai isi dan proses dari motivasi kerja. Adapun proses motivasi adalah sebagai berikut : kebutuhan-kebutuhan → dorongan → Insentif.

## 2.8. Indikator Motivasi

- **Faktor Internal**

Faktor internal suatu organisasi yaitu faktor yang bersumber dari dalam organisasi berupa sumber daya manusia (SDM).

- a. Memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan ialah hal yang paling diinginkan atau diminati karyawan agar mendapat atau memperoleh penghargaan yang lebih baik dari pimpinan.

- b. Memperoleh pengakuan kerja

Karyawan sangat menginginkan pengakuan atas apa yang telah di raih atau dicapai dalam usaha yang telah dia kerjakan saat bekerja sehingga mendapat

pengakuan oleh pimpinan atas apa yang telah dia kerjakan seperti prestasi kerja, prestasi kerja yang baik tentu akan mendapat pujian dari pimpinan atau penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan.

c. Tujuan Pekerjaan yang jelas dan menantang

Dalam setiap pekerjaan karyawan pasti menginginkan tujuan yang jelas serta menantang saat bekerja untuk dapat mengukur keberhasilan saat bekerja yang bertujuan memberikan hasil yang baik serta melatih kinerja karyawan.

d. Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas

Perusahaan pasti akan menuntut karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan target yang jelas dan benar dalam melaksanakan sebuah pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi sebuah perusahaan dalam mencapai target perusahaan tersebut.

e. Tingkat Pendidikan

Apapun bentuk dan tingkatan pendidikan seorang karyawan pada akhirnya akan menuju pada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berfikir seorang karyawan. Tingkat pendidikan akan menjadi alat ukur dalam mengukur kemampuan seorang karyawan.

f. Pengalam kerja

Setiap karyawan pasti memiliki pengalaman kerja yang telah mereka miliki sebelumnya dengan pekerjaan yang sekarang. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja kemungkinan tidak akan sulit untuk melaksanakan pekerjaannya yang sekarang.

g. Keinginan Atau Harapan Di Masa Depan (Promosi Jabatan)

Setiap karyawan pasti mempunyai harapan dan usaha dimasa depan seperti promosi jabatan. Promosi jabatan masi diterapkan dalam perusahaan yang bertujuan agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka agar mendapati gaji yang besar serta dapat menduduki jabatan yang mereka inginkan.

h. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama dengan karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

i. Tanggung jawab kerja

Dalam melakukan pekerjaan setiap individu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap individu tersebut.

• **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar atau individu. Faktor yang meliputi lingkungan di sekitar termasuk orang - orang terdekat baik itu di lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.

a. Kompensasi

Selain gaji yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, karyawan juga memperoleh kompensasi atas kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

c. Supervisor (Atasan kerja)

Supervisor adalah seseorang yang diberikan wewenang oleh perusahaan untuk bertindak, mengawasi suatu tata cara yang mengendalikan tata cara lainnya.

d. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan apabila mengalami kecelakaan mulainya berangkat kerja sampai tiba dirumah kembali atau menderita penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.

e. Peraturan kerja yang fleksibel

Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan yang digunakan baik dalam bekerja maupun tata cara yang dilakukan saat bekerja demi meminimkan tingkat kecelakaan kerja yang akan menimpa karyawan.

f. Keamanan dan keselamatan kerja

Banyak perusahaan masih menyepelekan prosedur keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan nya. Walau sebenarnya, posisi badan

(Ergonomi) dan letak alat bantu kerja di kantor sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja.

g. Jenis dan jabatan pekerjaan

Setiap karyawan pasti menginginkan jenis pekerjaan atau jabatan kerja yang sesuai pada keinginan demi menunjang kinerja karyawan, baik itu pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang mereka rasakan.

h. Kondisi psikologis

Kondisi psikologi adalah hal terpenting dalam perusahaan untuk mengetahui kondisi psikologis setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut.

**2.9. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam table sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Permasalahan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agripa Toar Sitepu (2013)	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado)	Apakah beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado	Kuantitatif Regresi Linier Berganda dengan metode <i>purposive sampling</i>	Bahwa beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi

					tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan ketidakmerataan pembagian beban kerja di Btn
2	Elvi (2014)	Analisis Motivasi Kerja karyawan Pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru	Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru	Analisis Defkritif	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian menunjukan motivasi kerja di Pt. Riau Karsa Pelita Pekanbaru dapat dikatakan baik atau memenuhi standar perusahaan.
3	Sari Sagita Firsani (2015)	Analisis Motivasi kerja pegawai pada program pasca sarjana Universitas Tadulako.	Bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada program pasca sarjana Universitas Tadulako.	Kualitatif	Menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di program Pasca Sarjana Universitas Tadulako masih belum baik, karena secara

					mendasar berbagai kebutuhan fisiologis pegawai/aparat belum dipenuhi dengan baik.
--	--	--	--	--	---

### 2.10 Kerangka Fikir





## 2.11. Hipotesis

Berdasarkan uraian Pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : **“Diduga Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Djasa Autotrans Adalah Pada Kategori Baik”**.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikota Pekanbaru tepatnya pada PT. Djasa Autotrans Jl. Soekarno Hatta No. 98B Labuh Baru Barat.

### 3.2. Operasi Variabel

Variabel penelitian adalah:

- a. Motivasi kerja

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2012:61)	a. Faktor Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperoleh penghargaan</li> <li>• Memperoleh pengakuan</li> <li>• Memiliki tujuan yang jelas dan menantang</li> <li>• Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.</li> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Pengalaman kerja</li> <li>• Keinginan atau harapan masa depan</li> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	Ordinal
	b. Faktor Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Supervisor</li> <li>• Jaminan kecelakaan</li> <li>• Peraturan yang fleksibel</li> <li>• Keamanan dan keselamatan kerja</li> <li>• Jenis dan sifat pekerjaan</li> <li>• Kondisi psikologis</li> </ul>	
--	--	---	--

### 3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 39 orang karyawan. Adapun pembagian pada 39 orang di karyawan tetap, 6 orang pada karyawan outsourcing. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 39 orang karyawan pada bagian karyawan tetap. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Pengambilan sampel untuk penelitian ini langsung dari PT. Djasa Autotrans Pekanbaru yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No. 98B, Labuh Baru-Pekanbaru.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer, yang merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan/responden serta pimpinan perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap motivasi kerja dan beban kerja.
2. Data Sekunder, yang merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan motivasi kerja dan beban kerja.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara dengan karyawan dan pemimpin perusahaan PT. Djasa Autotrans yang dijadikan responden untuk mendapatkan data yang diperlukan.

#### 2. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan dan pimpinan PT. Djasa Autotrans.

### 3.6. Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan penjelasan tersebut.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variable. Penulis mentransformasi dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Baik : Bobot/nilai= 5
2. Baik : Bobot/nilai= 4
3. Cukup Baik : Bobot/nilai= 3
4. Kurang Baik : Bobot/nilai= 2
5. Kurang Tidak Baik : Bobot/nilai= 1

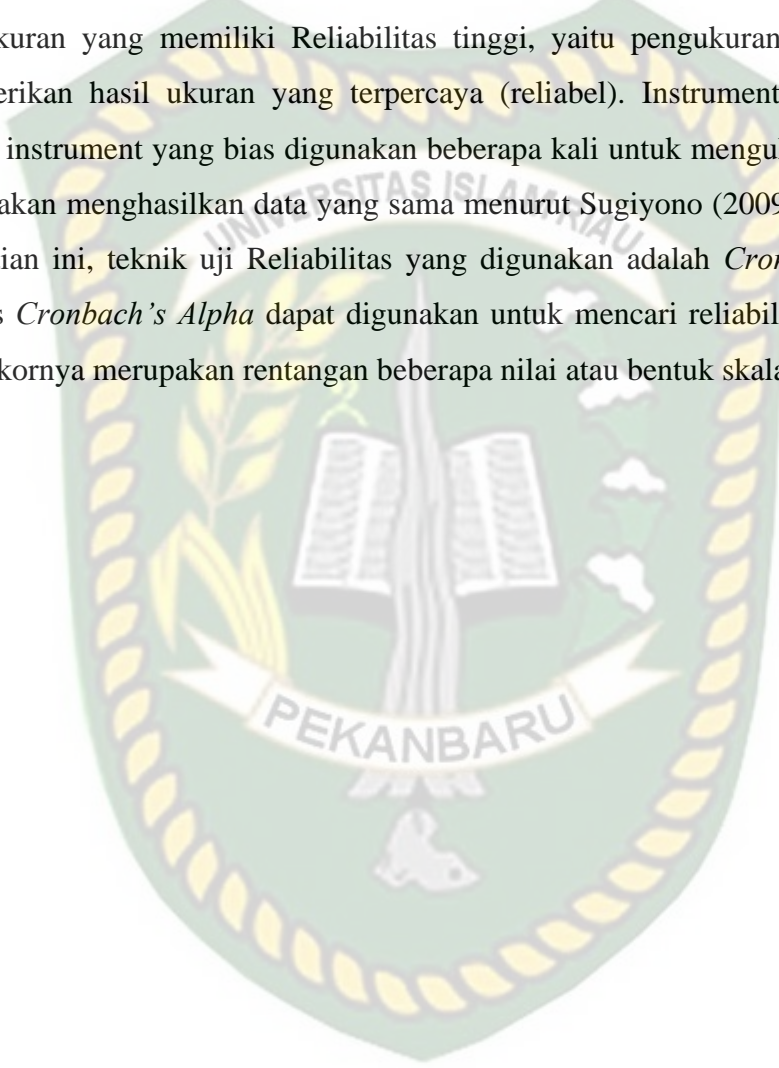
#### 2. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur menurut Sugiono (2009,137). Dengan demikian, Instrument

yang valid merupakan yang benar benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil atau suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukuran yang terpercaya (reliabel). Instrument yang reliabel adalah instrument yang bias digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama menurut Sugiyono (2009,p110). Dalam penelitian ini, teknik uji Reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan beberapa nilai atau bentuk skala.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Perusahaan

PT. Djasa Autotrans yang berdiri sejak tahun 1995 yang bergerak dibidang jasa angkutan barang darat. Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun, PT Djasa Autotrans berkembang dengan pesat. Dilihat dari jumlah konsumen yang banyak mempercayakan barang-barang mereka di antarkan maupun dijemput oleh perusahaan ini. Perusahaan juga konsisten penekanan kualitas dalam kinerja. PT Djasa Autotrans yang didirikan oleh Bapak Andri Handoko dan rekan-rekannya yang bergelut dibidang jasa pengantaran barang sehingga dipercaya dalam mengantarkan maupun menjemput barang untuk para konsumen besar ataupun perusahaan-perusahaan besar. PT. Djasa Autotrans yang berpusat di merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang angkutan barang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengantaran atau penjemputan barang untuk mendukung kegiatan di industri lainnya.

PT. Djasa Autotrans juga memiliki beberapa cabang usaha yakni di Pekanbaru dan Jakarta agar lebih mudah dalam pengaksesan barang. Karena PT. Djasa Autotrans ini mengutamakan rute Sumatera - Jawa, PT. Djasa Autotrans juga menjalin kerjasama dengan beberapa perwakilan di Palembang, Dumai dan Tanjung Balai. Dengan demikian hampir seluruh kota besar di Sumatera dapat di jangkau dengan mudah. Dengan dilakukan pemusatan usaha pada kantor yang bertempat di Medan. PT. Djasa Autotrans memiliki karyawan sebanyak 523 karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dan sampai dengan tahun 2018, PT. Djasa Autotrans memiliki omset yang diperkeirakan diatas 50 miliar dalam satu tahun. PT. Djasa Autotrans terus berkembang dalam dunia pengantaran serta penjemputan barang terutama barang yang dalam jumlah besar.

#### 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Djasa Autotrans bertekad untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan secara terus-menerus dengan memberikan garansi dalam kecepatan dan

keamanan barang. Untuk mencapai hal ini, manajemen dan staf bertekad memenuhi persyaratan-persyaratan berikut :

- a) Memastikan bahwa setiap produk yang diantar ataupun dijemput sampai dengan keadaansesuai dengan aslinya tanpa ada kerusakan serta pelayanan yang memenuhi persyaratan pelanggan.
- b) Memenuhi persyaratan Sistem Manajemen Mutu dan Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan secara berkesinambungan dan meningkatkan efektivitasnya dengan mencapai target perusahaan.
- c) Memberikan tanggung jawab kepada seluruh karyawan untuk mendukung atau memenuhi ketentuan kepuasan pelanggan.

Visi dari PT. Djasa Autotrans “ Diakui dan dipercaya oleh pasar dalam bidang pengantaran barang yang berhasil dibidangnya serta kemampuan yang telah terbukti secara konsisten dalam memuaskan persyaratan pelanggan ”.

Misi dari PT. Djasa Autotrans“Memberikan pelayanan terbaik serta jaminan barang sampai tepat waktu, meningkatkan reputasi perusahaan dan kemampuan perusahaan bersaing di pasar internasional.

#### **4.3. Proses Kegiatan Usaha Perusahaan**

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Djasa Autotrans adalah kegiatan pengantaran barang dalam jumlah besar kepada konsumen untuk kegiatan industri maupun dalam kegiatan lainnya. Dimana perusahaan mengikuti kegiatan berdasarkan adanya pesanan barang yang di jemput ataupun diantarkan kepada konsumen biasanya melalui dokumen yang telah diselesaikan persyaratannya antara perusahaan dan konsumen. Barang akan langsung diantarkan atau dijemput oleh PT. Djasa Autotrans tersebut.

#### **4.4. Skruktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi ialah suatu susunan dari berbagai macam komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi. Dalam struktur organisasi terdapat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang telak

dikoordinasikan dan juga terdapat adanya berbagai spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah ataupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi merupakan suatu susunan ataupun hubungan antar komponen berbagai bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki ketergantungan. Sehingga apabila terdapat sebuah komponen yang baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentu saja akan mempengaruhi organisasi tersebut



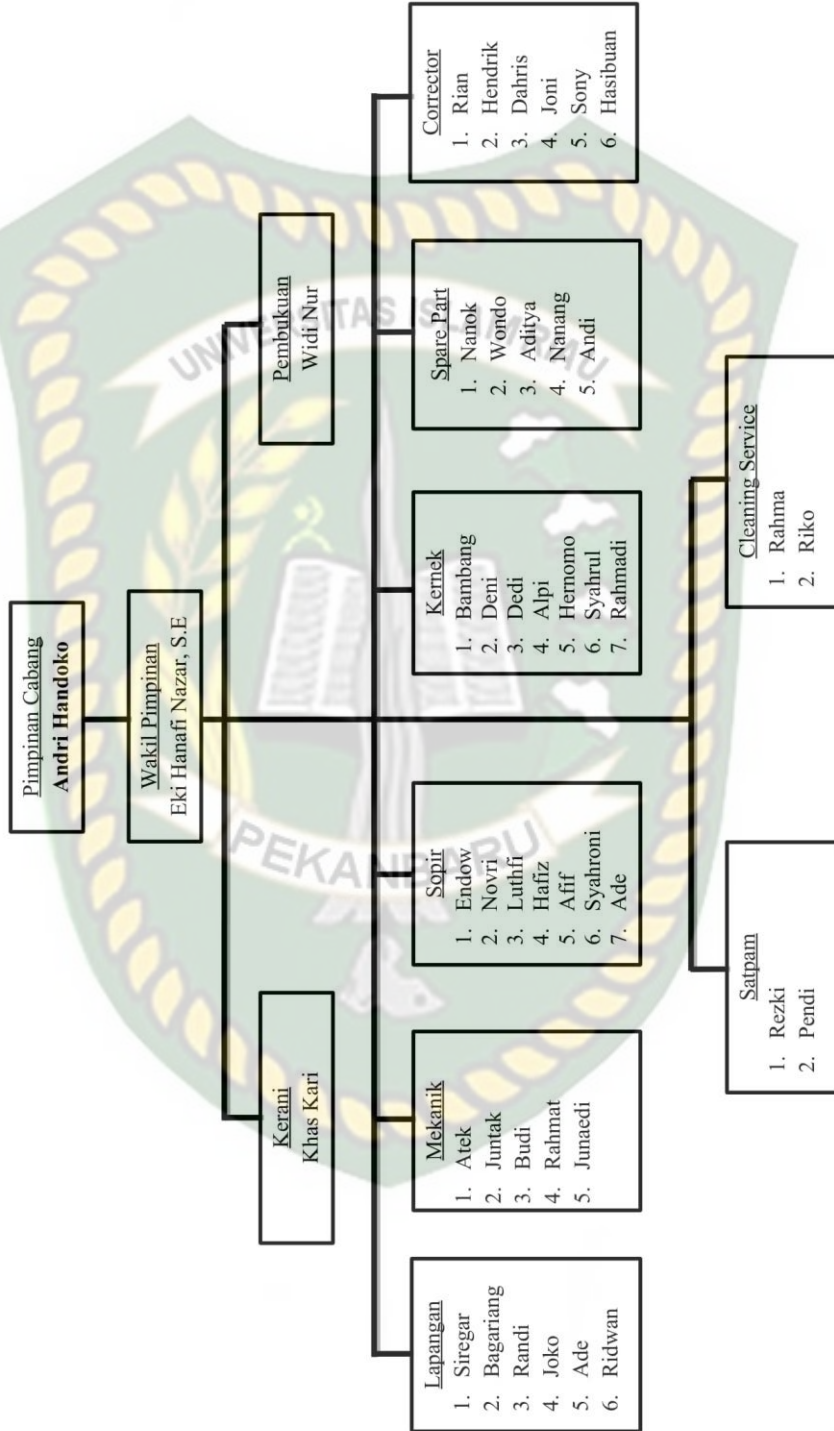
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau





**STRUKTUR PERUSAHAAN**  
**PT. DJASA ATOTRANS PEKANBARU**  
Jl. Soekarno Hatta No. 98 B, Labuh Baru Barat, Pekanbaru



#### 4.5. Uraian Tanggung Jawab dan Tugas

##### 1. Kepala Cabang

Kepala Cabang memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Menetapkan tujuan utama, kebijaksanaan, strategi dan pengembangan perusahaan serta menerima laporan atas hasil secara keseluruhan kegiatan operasional perusahaan di setiap bagian-bagian dari perusahaan tersebut.

##### 2. Wakil Kepala Cabang

Wakil Kepala Cabang memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Menggantikan posisi kepala cabang apabila kepala cabang ada halangan serta mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk unit kerja dibawah koordinasi yang akan dituangkan kedalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan. Dan memberikan saran atau pertimbangan kepada pimpinan Cabang..

##### 3. Pembukuan

Pembukuan memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Mencatat setiap transaksi bisnis baik itu transaksi kas, barang, jual dan beli dalam perusahaan.

##### 4. Kerani

Kerani memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Mengurus administrasi sederhana (misalnya mencatat, mengetik, menerima, dan mengirimkan surat)

##### 5. Supir

Supir memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Mengantarkan dan menjemput barang – barang konsumen.

##### 6. Kernek

Kernak memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Memastikan mobil dalam keadaan baik serta sebagai pembantu supir dalam perjalanan mengantarkan ataupun menjemput barang konsumen.

#### 7. Mekanik

Mekanik memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Memeriksa, memperbaiki dan menguji kendaraan ringan, sedang dan berat atau perlengkapan konstruksi ringan, sedang dan berat.

#### 8. Spare Part

Spare Part memiliki Wewenang dan tugas sebagai berikut: Mengontrol stock barang masuk & keluar, mengontrol stock di gudang agar selalu tersedia, membuat laporan stock mingguan & bulanan.

#### 9. Corrector

Corrector memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut: Mempersiapkan dan memastikan barang yang akan di antar atau dijemput dalam keadaan baik.

#### 10. Lapangan

Lapangan memiliki wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut: Bertanggung jawab pada kegiatan perusahaan ke konsumendalam proses pengantaran barang. Bertanggung jawab memperkenalkan produk dan menjaga hubungan baik kepada konsumen.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Identitas Responden**

Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 45 orang. Sesuai dengan objek penelitian yang hanya dianalisis sebagai sampel karyawan adalah karyawan yang berjumlah 39 orang pada PT. Djasa Autotrans pekanbaru yang berada di Jl. Soekarno Hatta No. 90 B Pekanbaru. Dengan identitas berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia dan masa kerja.

##### **5.1.1. Karakteristik Responden**

Identitas responden merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian guna untuk mendukung kuesioner yang telah di sebarakan dalam bentuk pernyataan - pernyataan apakah layak untuk dinyatakan atau tidak. Dari setiap pernyataan yang di nyatakan kemudian di indentifikasi berdasarkan macam identitas responden antara lain : jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru.

##### **5.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dalam kehidupan sehari-hari dan dalam teori yang ada, faktor jenis kelamin juga merupakan salah faktor pendukung yang sangat mempengaruhi orang dalam pengambilan keputusannya. Seseorang yang berjenis kelamin laki-laki sudah tentu berada dalam pengambilan sikap dan keputusan dalam mengatasi sesuatu pekerjaan/masalah yang di hadapinya. Di bandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin perempuan. Berkaitan dengan penelitian tentang motivasi kinerja karyawan PT. Dajsa Autotrans Pekanbaru, faktor jenis kelamin mempunyai dampak yang cukup berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini mengenai jenis dan kelamin yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.1**

**Distriibusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin  
Pada PT. Pipa Mas Putih di Kecamatan Mandau**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	97,43
2	Perempuan	1	2,56
	Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat jenis kelamin pada PT. Djasa Autotans yang laki laki sebanyak 38 orang dengan persentase 97,43% dan perempuan 1 orang dengan persentase 2,56%.

Berdasarkan data yang diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Djasa Autotrans lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dari pada yang berjenis kelamin perempuan, hal ini di karenakan kondisi pekerjaan yang di berikan perusahaan.

### **5.1.3. Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Umur**

Dalam hal ini yang paling terpenting diantara kehidupan manusia adalah sikap mempunyai keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik dari pada keadaan sebelumnya. Dimana secara teoritis faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Demikian pula dalam menentukan pilihan, tingkat usia akan memberikan pengaruh, semakin tinggi tingkat usia maka keputusan yang di ambil dan pilihan yang akan di tentukan akan semakin baik karena adanya kematangan seseorang dalam berfikir. Tingkat usia juga akan mempengaruhi seseorang dalam setiap melakukan aktivitas dalam hidupnya. Karena tingkat usia akan selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan ikut brpangaruh pola pikir dan standart kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan.

Dan dapat pula di lihat pada tabel di bawah ini berdesarkan usia yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.2**

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkatan Umur pada  
PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

No.	Usia	Responden	Persentase
1	20-29 Tahun	29	74,35
2	30-39 Tahun	6	15,38
3	40-49 Tahun	4	10,25
	Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui tingkat usia responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Djasa Autotrans, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 74,35% yang merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan 6 orang atau sebesar 15,38%, yang merupakan karyawan yang berumur 30 - 39 tahun, kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 10,25%, yang merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 20 - 29 tahun. Tingkat umur sangat menentukan produktivitas dan kinerja seseorang dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada PT. Djasa Autotrans ini jika di lihat dari segi umur merupakan karyawan yang usia produktivitas dan pengalaman. Hal ini sangat di harapkan oleh perusahaan agar motivasi kerja karayawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas dan hasil kerja yang di harapkan perusahaan tersebut.

#### **5.1.4. Tingkat Pendidikan**

Selain tingkat umur, pendidikan juga dapat menunjukan tingkat kepuasan kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang di milikinya. Seluruh karyawan PT. Djasa Autotrans, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda beda. Adapun tingkat pendidikan pada PT. Djasa Autotrans, dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.3**

**Tingkat Pendidikan Responden  
Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

No.	Klarifikasi Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	22	56,41
2	D3	10	25,64
3	S1	7	17,94
Total		39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Djasa Autotrans pekanbaru yaitu karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang karyawan atau sebesar 17,94%, sedangkan karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang karywan atau sebesar 25,64%, kemudian karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 22 orang karyawan atau sebesar 56,41%.

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalainnya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin cepat pula sseorang dapat memahami suatu kondisi pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Pada PT. Djasa Autotrans sebagian besar karyawannya yang bekerja adalah yang berpendidikan SMA. Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan PT. Djasa Autotrans tersebut banyak yang tingkat pendidikannya SMA.

#### **5.1.5. Masa Kerja**

Pada dasarnya tujuan dari terciptanya lapangan pekerjaan adalah sebagai usaha dalam tenaga kerja demi menekankan angka pengangguran sekaligus menciptakan pendapatan bagi tenaga kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui kegiatan kegiatan produksi, faktor lama bekerja seseorang akan mempengaruhi seseorang untuk menagani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semakin lama dia bekerja tentu akan semakin mahir

dalam menangani pekerjaan yang diberikan. Begitu pula dengan penelitian ini, responden akan diteliti berapa lama karyawan bekerja pada PT. Djasa Autotrans, seperti yang akan diuraikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.4**  
**Tingkat Lama Bekerja Responden**  
**PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

No.	Klarifikasi Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	21	53,84
2	4-10 Tahun	10	25,64
3	10-20 Tahun	8	20,51
Total		39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa dari 39 orang karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian yang lama bekerja pada perusahaan yang tertinggi yaitu 1 – 3 tahun sebanyak 21 orang karyawan atau sebesar 53,84%, selanjutnya yang bekerja 4 - 10 tahun atau sebesar 25,64% sebanyak 10 orang karyawan, sedangkan 10 – 20 tahun atau sebesar 20,51% sebanyak 8 orang karyawan.

Bedasarkan dari data di atas masa kerja seseorang merupakan pengalaman kerja bagi seseorang karyawan tersebut sehingga dengan masa kerja yang lama maka ke ahlian yang di miliki juga lebih terampil. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Djasa Autorans pekanbaru yakni yang paling lama bekerja adalah 10 - 20 tahun sehingga dapat mampu meningkatkan hasil kerja yang baik dengan pengalaman kerja yang begitu lama.

## 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai  $r$  hitung bisa



dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation sedangkan nilai r tabel pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar  $df = N-2$ ,  $df = 39-2$ ,  $df = 37$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat nilai r tabel sebesar 0,3739. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas**

<b>Motivasi Kerja</b>				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,606	0,3160	Valid
2	X <sub>2</sub>	0,719	0,3160	Valid
3	X <sub>3</sub>	0,602	0,3160	Valid
4	X <sub>4</sub>	0,633	0,3160	Valid
5	X <sub>5</sub>	0,665	0,3160	Valid
6	X <sub>6</sub>	0,667	0,3160	Valid
7	X <sub>7</sub>	0,630	0,3160	Valid
8	X <sub>8</sub>	0,629	0,3160	Valid
9	X <sub>9</sub>	0,676	0,3160	Valid
10	X <sub>10</sub>	0,625	0,3160	Valid
11	X <sub>11</sub>	0,604	0,3160	Valid
12	X <sub>12</sub>	0,726	0,3160	Valid
13	X <sub>13</sub>	0,658	0,3160	Valid
14	X <sub>14</sub>	0,669	0,3160	Valid
15	X <sub>15</sub>	0,701	0,3160	Valid
16	X <sub>16</sub>	0,606	0,3160	Valid
17	X <sub>17</sub>	0,606	0,3160	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendalan atau dapat dipercaya. Instrument yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai alpha cronbach di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.23 berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,843	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.6 di atas disimpulkan bahwa nilai koefisien alpha cronbach variabel x memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel serta seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Berdasarkan analisis instrument penelitian dalam hal ini adalah angket yang diketahui telah memenuhi syarat kesahan (Vadilitas) dan keandalan (Reliabilitas) sehingga instrument ini memiliki kualitas yang sangat baik untuk menguji pengaruh atau kesan dan tidaknya dari setiap variabel yang di buat dan dikembangkan oleh peneliti.

Penguji reliabilitas instrument dilakukan pada pernyataan yang memiliki vadilitas. Uji reliabilitas di gunakan untuk melihat apaakah alat ukur yang di gunakan (Kuesioner) menunjukan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama.

### 5.3. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Djasa Autotrans pekanbaru

Disuatu perusahaan motivasi adalah faktor yang paling penting untuk di perhatikan. Karena kalau tidak ada motivasi yang mendukung karywan dalam bekerja maka perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut

Mangkunegara (2012:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Akan tetapi belum sepenuhnya di sadari bahwa semakin tinggi tingkat pekerjaan yang di kerjakan karyawan PT. Djasa Autotrans semakin tinggi pula tingkat rendahnya motivasi kerja karyawan.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans, secara umum faktor internal dan eksternal sangat mempengaruhi. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu, ke inginan untuk memperoleh penghargaan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, tanggung jawab, kompensasi, lingkungan kerja dll. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans, maka dapat di lihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

### **5.3.1. Faktor Internal**

Faktor internal dalam suatu organisasi yaitu faktor yang bersumber dari dalam suatu organisasi tersebut berupa sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama dan poros penggerak roda persahaan agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Elina (2012) motivasi sebagai penggerak dari dalam yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan tujuan itu adalah adanya seperangkat kebutuhan dan harapan. Oleh karena itu untuk mengetahui faktor internal pada motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans berikut adalah faktor - faktor internal pada motivasi kerja karyawan :

#### **5.3.1.1 Memperoleh Penghargaan**

Keinginan untuk memperoleh penghargaan ialah hal yang paling di inginkan oleh karyawan agar bisa memperoleh penghargaan yang lebih baik dari pimpinan. Penghargaan yang biasanya diterima oleh karyawan pada PT. Djasa Autotrans adalah berupa bentuk Reward, Promosi Jabatan, maupun Pujian yang di

berikan pimpinan secara langsung dalam pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan dapat berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga dapat memperoleh penghargaan atau reward dari pimpinan. Tujuan pemberian penghargaan itu sendiri adalah tanda apresiasi dari perusahaan dan demi menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai memperoleh penghargaan pada PT. Djasa Autotrans, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Memperoleh Penghargaan**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	4	10,25
Baik	22	56,41
Cukup Baik	9	23,07
Kurang Baik	4	10,25
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui responden mengenai memperoleh penghargaan pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan paling banyak yaitu tanggapan baik sebanyak 22 orang atau 56,41%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau 10,25%, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau 23,07%, kurang baik sebanyak 4 orang atau 10,25%, yaitu pekerja yang memiliki tingkat pendidikan D3 berumur 20-28 tahun, responden merasa memperoleh penghargaan kurang baik dikarenakan masa kerja yang baru 2 tahun dan belum banyak mempunyai banyak pengalaman kerja sehingga karyawan tersebut belum pernah mendapatkan penghargaan berupa reward, promosi jabatan, maupun pujian dari atasannya. Dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik.

Menurut Simamora (2010:514) penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan kinerja guna mencapai ke unggulan kompetitif .

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dalam memperoleh penghargaan pada PT. Djasa Autotrans masih dalam kategori baik.

### 5.3.1.2. Memperoleh Pengakuan Kerja

Karyawan sangat menginginkan pengakuan atas apa yang telah di raih atau dicapai dalam usaha yang telah dia kerjakan saat bekerja sehingga mendapat pengakuan oleh pimpinan atas apa yang telah dia kerjakan seperti prestasi kerja, prestasi kerja yang baik tentu akan mendapat pujian dari pimpinan atau penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan. Bahkan karyawan yang mendapatkan pengakuan atas tindakan kecil akan merasa lebih cenderung untuk mencapai tugas yang lebih sulit. Mengenai hal ini untuk mengetahui tanggapan responden tentang keinginan untuk memperoleh pengakuan kerja pada karyawan PT. Djasa Autotrans, maka akan di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden untuk memperoleh pengakuan kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	8	20,51
Baik	23	58,97
Cukup Baik	8	20,51
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui responden mengenai memperoleh pengakuan kerja pada pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi

tanggapan yang paling banyak yaitu tanggapan baik sebanyak 23 orang atau 58,97%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau 20,51%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang atau 2,51%, pekerja yang memiliki tingkat pendidikan D3 dengan usia 26 tahun dengan masa kerja yakni 2 tahun, pekerja yang merasa belum begitu banyak menjalankan tugas dengan benar mengingat dengan masa kerja yang masih baru sehingga karyawan tersebut belum mampu dalam memberikan prestasi kerja yang diberikan perusahaan. Dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik.

Sebagaimana yang dijelaskan De Beer dalam Roberts (2010:71) adalah rasa pengakuan yang diterima karyawan serta umpan balik yang di terima karyawan. Apabila orang orang lebih di hargai, maka mereka akan cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka dan dengan kehidupan mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa untuk memperoleh pengakuan di nyatakan dalam kategori baik.

#### **5.3.1.3. Tujuan Pekerjaan yang jelas dan menantang**

Dalam setiap pekerjaan karyawan pasti menginginkan tujuan yang jelas serta menantang saat bekerja untuk dapat mengukur keberhasilan saat bekerja yang bertujuan memberikan hasil yang baik serta melatih kinerja karyawan.. Tuntutan pekerjaan tersebut untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keinginan untuk tujuan jelas dan menantang pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden Tentang Tujuan Pekerjaan yang Jelas dan Menantang Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	7	17,94
Baik	24	61,53
Cukup Baik	7	17,94
Kurang Baik	1	2,56
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui responden mengenai mempunyai tujuan jelas dan menantang pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan terbanyak yaitu tanggapan baik ada 24 orang atau sebesar 61,53%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 orang atau 17,94%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang atau sebanyak 17,94%, dan responden yang menyatakan kurang baik ada 1 orang atau 2,56% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik.

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka setiap karyawan dituntut teliti dan melaksanakan pekerjaan dengan jelas dalam melakukan pekerjaan. Karena ketelitian akan membuat pekerjaan lebih fokus dan mendapatkan hasil yang bagus dalam pekerjaan serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tersebut dengan tepat dan jelas.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa tujuan jelas dan menantang di nyatakan dalam kategori baik.

#### **5.3.1.4. Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas**

Perusahaan pasti akan menuntut karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan target yang jelas dan benar dalam melaksanakan sebuah pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi

sebuah perusahaan dalam mencapai target perusahaan tersebut.. Tuntutan pekerjaan tersebut memungkinkan bahwa karyawan tersebut berhasil melaksanakan tugas dengan tepat. Target yang selalu dituntut perusahaan pada PT. Djasa Autotrans berupa memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen serta memberikan jaminan atas barang-barang yang diantar atau dijemput dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga pelanggan merasa puas .

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden tentang melaksanakan tugas dengan target yang jelas pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan tugas dengan target yang jelas**  
**Pada PT. Djasa Autotrans**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	9	23,07
Baik	27	69,23
Cukup Baik	3	7,69
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan benar pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 9 orang atau sebesar 23,07%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 27 orang atau 69,23%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau 7,69%, adalah responden merasa kurang mampu dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kurangnya gairah dalam bekerja, mengingat dari faktor pendidikan yang hanya tamatan SMA dengan masa kerja 10-25 tahun. Dengan usia yang cukup tua dan masa kerja yang lama menyebabkan karyawan merasa memiliki kemampuan tetapisudah kurang berstamina lagi dalam pekerjaan dan



menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak ada tanggapan responden mengenai kurang baik dan tidak baik.

Target selalu menjadi hal yang utama bagi perusahaan atau organisasi maupun sebuah usaha. Tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan akan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberikan banyak manfaat, diantaranya membuat karyawan lebih cepat, ritme kerja yang teratur, memberikan tanggung jawab kepada karyawan, dan membuat kerja sama yang lebih efektif. Apalagi karyawan PT. Djasa Autotrans selalu diuntut untuk memberikan kepuasan kepada konsumen secara terus menerus dengan memastikan jasa pelayanan memenuhi persyaratan pelanggan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mempunyai tujuan jelas dan menantang dinyatakan dalam kategori baik.

#### **5.3.1.5. Tingkat Pendidikan**

Apapun bentuk dan tingkatan pendidikan seorang karyawan pada akhirnya akan menuju pada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berfikir seorang karyawan. Tingkat pendidikan akan menjadi alat ukur dalam mengukur kemampuan seorang karyawan. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi dan memiliki peran penting dalam menjalankan tujuan perusahaan. Salah satunya adalah tingkat pendidikan baik itu tingkatan pendidikan yang hanya tamatan SMA, D3, maupun S1. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai indikator pendidikan pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 5.11**

**Tanggapan Responden mengenai tingkat pendidikan  
Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	9	23,07
Baik	29	74,35
Cukup Baik	1	2,56
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel 5.11 diatas diketahui responden mengenai tingkat pendidikan pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan terbanyak yaitu tanggapan baik 29 orang atau sebesar 74,35%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang atau sebanyak 23,07%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang atau sebanyak 2,56%, yaitu para pekerja yang tingkat pendidikan hanya tamatan SMA dengan usia 44 tahun dengan masa kerja 23 tahun. Tentu hal ini dapat dilihat dari pendidikan serta kemampuan responden yang kurang respect dengan pekerjaan yang ia terima. dan tidak ada tanggapan responden mengenai kurang baik dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik.

Menurut (Suhardjo 2007) tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang di tetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan di capai dan kemauan yang dikeembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasiikannya dalam kehidupan sehari hari.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa tingkat pendidikan di nyatakan dalam kategori baik. Banyaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan baik, mengenai latar belakang pendidikan yang di miliki karyawan,

karena karyawan merasa penempatan atau jabatan yang diemban karyawan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan tersebut.

### 5.3.1.6. Pengalaman kerja

Setiap karyawan pasti memiliki pengalaman kerja yang telah mereka miliki sebelumnya dengan pekerjaan yang sekarang. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja kemungkinan tidak akan sulit untuk melaksanakan pekerjaannya yang sekarang. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pengalaman kerja pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden mengenai pengalaman kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	16	41,02
Baik	19	48,71
Cukup Baik	3	7,69
Kurang Baik	1	2,56
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui responden mengenai pengalaman kerja pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 16 orang atau sebesar 41,02%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 19 orang atau sebanyak 48,71%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebanyak 7,69%, tanggapan responden yang menyatakan kurang baik 1 orang atau sebesar 2,56%, yang memiliki tingkat pendidikan D3 dengan masa kerja yang masih baru yakni 1-6 tahun serta umur yang berkisar 20-26 tahun, tentu karyawan tersebut belum memiliki pengalaman kerja yang baik dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini karena masih baru dalam bekerja sehingga mengharuskan karyawan

tersebut agar belajar dari karyawan yang sudah lama bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pengalaman kerja berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Keahlian atau pengalaman kerja yang baik maka dapat membantu kinerja karyawan dan dapat berdampak positif dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik.

Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama makin banyak pengalaman kerja yang di miliki oleh tenaga kerja tersebut dan memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keterampilan kerja yang lumayan tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman kerja maka akan semakin rendah keterampilan kerja yang bersangkutan.

Menurut Elaine B Johnson (2007) mengatakan“pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam macam pengalam”.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja di nyatakan dalam kategori baik.

#### **5.3.1.7. Keinginan Atau Harapan Di Masa Depan(Promosi Jabatan)**

Setiap karyawan pasti mempunyai harapan dan usaha dimasa depan seperti promosi jabatan. Promosi jabatan masi diterapkan dalam perusahaan yang bertujuan agar para karyawan termotivasi untuk meningkat kan kinerja mereka agar mendapati gaji yang besar serta dapat menduduki jabatan yang mereka inginkan. Kebijakan sebuah perusahaan dalam melakukan promosi untuk pengembangan karyawan dengan kinerja yang lebih baik tentu merupakan hal yang normal dalam dunia kerja saat ini, karyawan yang di promosikan tentu bisa mengembangkan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keinginan atau harapan dimasa depan PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikutt:

**Tabel 5.13**

**Tanggapan Responden mengenai Keinginan Atau Harapan Di Masa Depan  
(Promosi Jabatan)  
Pada PT. Djasa Autotrans**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	10	25,64
Baik	22	56,41
Cukup Baik	7	17,94
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui responden mengenai harapan dan usaha dimasa depan pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan terbanyak yaitu tanggapan baik 22 orang atau 56,41%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau 25,64%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang atau 17,94%, Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan kategori baik.

#### **5.3.1.8. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama dengan karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil kerja yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengatasi kesukaran yang berkenan dengan melaksanakan tugasnya. Sementara ini kepuasan kerja yang rendah akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mencari solusi untuk kesukaran tersebut. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Djasa Autotrans yaitu berupa faktor instrinstik

gaji dan fasilitas kerja. Oleh karena itu untuk mengetahui mengenai hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden mengenai Kepuasan kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	13	33,33
Baik	23	58,97
Cukup Baik	3	7,69
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 13 orang atau sebesar 33,33%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 23 orang atau 58,97%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau 7,69%, responden merasa kurang puas atas hasil kerja yang ia miliki ditambah posisi jabatannya yang hanya sebagai pekerja lapangan dan status pendidikan yang dimiliki adalah D3 dengan umur 32 tahun serta masa kerja yang cukup lama yakni 15 tahun. Dan tidak ada tanggapan responden mengenai kurang baik dan tidak baik.

Munurut Husain Umar (2008) “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan kepuasan kerja pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

### 5.3.1.9. Tanggung Jawab Kerja

Dalam melakukan pekerjaan setiap individu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap individu tersebut. Tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya akan menggambarkan kualitas kerjanya. Tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan PT. Djasa Autotrans sudah dalam pada masing masing tugas atau posisi karyawan tersebut, dengan demikian akan mempengaruhi kinerja seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karenanya untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab kerja pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden mengenai Tanggung Jawab Kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	7	17,94
Baik	28	71,79
Cukup Baik	3	7,69
Kurang Baik	1	2,56
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui responden mengenai tanggung jawab kerja pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 7 orang atau 17,94%, sedangkan responden yang banyak menyatakan baik sebanyak 28 orang atau 71,79%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau 7,69%, tanggapan responden yang menyatakan kurang baik 1 orang atau sebesar 2,56%, yaitu pekerja yang memiliki tingkat pendidikan D3 dengan usia 28 tahun dengan masa kerja yakni 1,9 tahun. Tentu hal ini dapat dilihat dengan usia yang masih muda serta masa kerja yang yang belum lama karyawan tersebut tidak memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap tanggung

jawab yang diberikan sehingga perlunya arahan serta dorongan dari atasan maupun dari karyawan yang memiliki usia matang serta masa kerja yang lama. dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik. Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab mengatakan bahwa seseorang akan bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa ia memikul tanggung jawab atas suatu sanksi dalam perbuatan yang bertentangan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan tanggung jawab kerja pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

### **5.3.2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar atau individu. Faktor yang meliputi lingkungan di sekitar termasuk orang - orang terdekat baik itu di lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Oleh karena itu untuk mengetahui faktor eksternal motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans sebagai berikut :

#### **5.3.2.1. Kompensasi**

Selain gaji yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, karyawan juga memperoleh kompensasi atas kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja, serta efisiensi dan efektifitas perusahaan. Kompensasi yang biasanya diterima karyawan pada PT. Djasa Autotrans berupa uang maupun tunjangan. Oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih giat serta termotivasi untuk mencapai sasaran - sasaran perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 5.16**

**Tanggapan Responden mengenai Kompensasi  
Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	9	23,07
Baik	26	66,66
Cukup Baik	4	10,25
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.16 diatas dapat diketahui responden mengenai Kompensasi pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 9 orang atau 23,07%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 26 orang atau 66,66%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau 10,25%, yaitu pekerja yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan usia 50 tahun dengan masa kerja yakni 15 tahun. Responden merasa kompensasi yang diterima tidak setara dengan pekerjaan yang dijalankan terlihat pada bagian pekerjaan sebagai pekerja lapangserta kondisi fisik yang sudah mulai tua. Dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik.

Menurut Agus Sunyoto (2008:69) kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa - jasa berwujud dan tujuan - tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan kompensasi kerja pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

### **5.3.2.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah tempat dimana para karyawan melakukan pkerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya,

lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	14	35,89
Baik	19	48,71
Cukup Baik	6	15,38
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.17 diatas dapat diketahui responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik ada 14 orang atau 35,89%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau 48,71%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau 15,38%, yaitu pekerja yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan usia 32 - 38 tahun dengan masa kerja yakni 7 tahun yaitu pekerja yang merasa lingkungan kerja tidak bagus mengingat para pekerja yang berkerja pada bagian mesin, dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik.

Hal ini dapat di buktikan bahwa lingkungan kerja pada PT. Djasa Autotrans sudah memenuhi kriteria yang baik serta aman dalam perusahaan dan karyawan PT. Djasa Autotrans merasa lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja. Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya

sehari hari, lingkungan kerja yang kondusif meberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan lingkungan kerja pada PT. Djasa Autotras di katakan baik.

### 5.3.2.3. Supervisor (Atasan Kerja)

Supervisor adalah seseorang yang diberikan wewenang oleh perusahaan untuk bertindak, mengawasi suatu tata cara yang mengendalikan tata cara lainnya.. Oleh karena itu untuk mengetahui mengetahui hasil tanggapan responden mengenai spervisor pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden mengenai Supervisor**  
**Pada PT. Djasa Autotrans pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	15	38,46
Baik	23	58,97
Cukup Baik	1	2,56
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui responden mengenai supervisor pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 15 orang atau 38,46%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 23 orang atau 58,97%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang atau 2,56%, tidak ada tanggapan responden mengenai kurang baik dan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan supervisor pada PT. Dajasa Autotrans di katakan baik.

#### 5.3.2.4. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan apabila mengalami kecelakaan mulaisaat berangkat kerja sampai tiba dirumah kembali atau menderita penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.. Dan seluruhnya di tanggung oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jaminan kecelakaan kerja pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	15	38,46
Baik	20	51,28
Cukup Baik	4	10,25
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel 5.19 diatas dapat diketahui responden mengenai jaminan kecelakaan kerja pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 15 orang atau 38,46%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau 51,28%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau sebanyak 10,25%, tidak ada tanggapan responden mengenai kurang baik dan tidak baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan jaminan kecelakaan kerja pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik. Dengan adanya jaminan pekerjaan yang bertujuan untuk mendukung menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit kerja karyawan. Karyawan pun akan merasa aman serta nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 5.3.3.5. Peraturan kerja yang fleksibel

Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan yang digunakan baik dalam bekerja maupun tata cara yang dilakukan saat bekerja demi meminimalkan tingkat kecelakaan kerja yang akan menimpa karyawan. Dengan adanya peraturan kerja yang dapat membuat suatu perusahaan berjalan lancar dengan mematuhi setiap peraturan yang ada, baik itu peraturan untuk karyawan maupun peraturan perundang-undangan bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai peraturan kerja yang fleksibel pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden mengenai Peraturan Kerja Yang Fleksibel**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	11	28,20
Baik	22	56,41
Cukup Baik	6	15,38
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.20 diatas dapat dinyatakan bahwa responden mengenai peraturan yang fleksibel pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan tanggapan sangat baik 11 orang atau 28,20%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 22 orang atau 56,41%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau 15,38%, Dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan peraturan yang fleksibel pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

### 5.3.2.6. Keamanan Dan Keselamatan Kerja

Banyak perusahaan masih menyepelekan prosedur keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan nya. Walau sebenarnya, posisi badan (Ergonomi) dan letak alat bantu kerja di kantor sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja. Walau sebenarnya, posisi badan (Ergonomi) dan letak alat bantu kerja di kantor sangat erat hubungannya dengan kinerja. Bila mendengar kata keamanan dan keselamatan kerja langsung ialah yang terbayangkan perlindungan diri dalam suatu usaha seperti kelengkapan berkas kendaraan, sepatu sefty, atau pakaian. Oleh karena itu untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keselamatan dan keamanan kerja pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden mengenai Keamanan Dan Keselamatan Kerja**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	15	38,46
Baik	22	56,41
Cukup Baik	2	5,12
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui responden mengenai keamanan dan keselamatan kerja pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan terbanyak yaitu tanggapan sangat baik 15 orang atau 38,46%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau 56,41%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang atau 5,12%, Dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik. Seperti yang di ungkapkan Depnaker RI (1996) keselamatan kerja merupakan tanggung jawab keseluruhan

organisasi, lini dan staf sama sama bertanggung jawab, dan antar keduanya perlu adanya koordinasi serta pembagian tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan keamanan dan keselamatan kerja pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

### 5.3.2.7. Jenis Dan Jabatan Pekerjaan

Setiap karyawan pasti menginginkan jenis pekerjaan atau jabatan kerja yang sesuai pada keinginan demi menunjang kinerja karyawan, baik itu pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang mereka rasakan. Oleh karena itu untuk mengetahui mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jenis dan jabatan pekerjaan pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden mengenai Jenis Dan Jabatan Pekerjaan**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	12	30,76
Baik	24	61,53
Cukup Baik	3	7,69
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.22 diatas dapat diketahui responden mengenai jenis dan jabatan pekerjaan pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 12 orang atau 30,76%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 24 orang atau 61,53%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau 7,69%. Tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan jenis dan jabatan kerja pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

### 5.3.2.8. Kondisi Psikologis

Kondisi psikologi adalah hal terpenting dalam perusahaan untuk mengetahui kondisi psikologis setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut. Kondisi psikologis seringkali berkaitan dengan gangguan fisik, stress, penyakit mental dll. Oleh karena itu untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kondisi psikologis pada PT. Djasa Autotrans dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden mengenai Kondisi Psikologis**  
**Pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Baik	11	28,20
Baik	22	56,41
Cukup Baik	6	15,38
Kurang Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Total	39	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui responden mengenai kondisi psikologis pada PT. Djasa Autotrans yaitu responden yang memberi tanggapan sangat baik 11 orang atau 28,20%, sedangkan responden yang paling banyak menyatakan baik sebanyak 22 orang atau 56,41%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau 15,38%. Dan tidak ada tanggapan responden mengenai tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan kondisi psikologis pada PT. Djasa Autotrans di katakan baik.

Sarafino mendefinisikan “stress adalah kondisi yang diamana disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntunan yang berasal dari situasi yang bersumber pada system bilogis, psikologis dan sosial seseorang.



### 5.3.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi Faktor Internal

**Tabel 5.25**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan**  
**Motivasi Kerja Internal**

No.	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Motivasi karyawan untuk dapat memperoleh penghargaan	20	88	27	8	-	143
		4	22	9	4	-	39
2	Motivasi karyawan untuk dapat memperoleh pengakuan	40	92	24	-	-	156
		8	23	8	-	-	39
3	Motivasi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang jelas dan menantang	35	96	21	2	-	149
		7	24	7	1	-	39
4	Motivasi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas	45	108	9	-	-	164
		9	27	3	-	-	39
5	Motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan pendidikan	45	116	3	-	-	164
		9	29	1	-	-	39
6	Motivasi karyawan untuk dapat pengalaman kerja	80	76	9	2	-	161
		16	19	3	1	-	39
7	Motivasi karyawan untuk dapat harapan masa depan	50	88	21	-	-	159
		10	22	7	-	-	39
8	Motivasi karyawan untuk dapat kepuasan kerja	65	92	9	-	-	166
		13	23	3	-	-	39
9	Motivasi karyawan untuk dapat memperoleh tanggung jawab	35	112	9	2	-	156
		7	28	3	1	-	39

Jumlah	1418
--------	------

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi variabel motivasi internal

$$\begin{aligned} \text{Range (interval)} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{1755 - 351}{5} \\ &= 280 \end{aligned}$$

#### Kriteria Penilaian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	1475 – 1755	Sangat Baik
2	1194 – 1474	Baik
3	913 – 1193	Cukup
4	632 – 912	Kurang Baik
5	351 – 631	Tidak Baik

Dari uraian tabel di atas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai motivasi internal diperoleh skor sebesar 1418, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yakni berada pada interval 1194 – 1474.

### 5.3.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Dimensi Faktor Eksternal

**Tabel 5.26**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan**  
**Motivasi Kerja Eksternal**

No.	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Kompensasi yang diterima karyawan	45	104	12	-	-	161
		9	26	4	-	-	39
2	Lingkungan kerja yang diterima karyawan	70	76	18	-	-	164
		14	19	6	-	-	39
3	Supervisor yang dilakukan perusahaan diterima oleh karyawan	75	92	3	-	-	170
		15	23	1	-	-	39
4	Jaminan pekerjaan yang diterima karyawan	75	80	12	-	-	167
		15	20	4	-	-	39
5	Peraturan yang fleksibel yang diterima karyawan	55	88	18	-	-	161
		11	22	6	-	-	39
6	Keselamatan kerja yang diterima karyawan	75	88	6	-	-	169
		15	22	2	-	-	39
7	Jenis dan sifat pekerjaan yang diterima karyawan	60	96	9	-	-	165
		12	24	3	-	-	39
8	Kondisi psikologis yang diterima karyawan	55	88	18	-	-	161
		11	22	6	-	-	39
Jumlah						1318	

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi variabel motivasi eksternal

$$\begin{aligned} \text{Range (interval)} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{1560 - 312}{5} \\ &= 249 \end{aligned}$$

#### Kriteria Penilaian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	1311 – 1560	Sangat Baik
2	1061 – 1310	Baik
3	811 – 1060	Cukup
4	561 – 810	Kurang Baik
5	312 – 561	Tidak Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai motivasi eksternal diperoleh skor sebesar 1318, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yakni berada pada interval 1311-1560.

### 5.3.5. Rekapitulasi Jawaban Responden Secara Keseluruhan

Tabel 5.24

#### Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Faktor Internal dan Faktor Eksternal

No.	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Motivasi karyawan untuk dapat memperoleh penghargaan	20	88	27	8	-	143
		4	22	9	4	-	39
2	Motivasi karyawan untuk dapat memperoleh pengakuan	40	92	24	-	-	156
		8	23	8	-	-	39
3	Motivasi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang jelas dan menantang	35	96	21	2	-	149
		7	24	7	1	-	39
4	Motivasi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas	45	108	9	-	-	164
		9	27	3	-	-	39
5	Motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan pendidikan	45	116	3	-	-	164
		9	29	1	-	-	39
6	Motivasi karyawan untuk dapat pengalaman kerja	80	76	9	2	-	161
		16	19	3	1	-	39
7	Motivasi karyawan untuk dapat harapan masa depan	50	88	21	-	-	159
		10	22	7	-	-	39
8	Motivasi karyawan untuk dapat kepuasan kerja	65	92	9	-	-	166
		13	23	3	-	-	39
9	Motivasi karyawan untuk dapat memperoleh tanggung jawab	35	112	9	2	-	156
		7	28	3	1	-	39
10	Kompensasi yang diterima	45	104	12	-	-	161

	karyawan	9	26	4	-	-	39
11	Lingkungan kerja yang diterima karyawan	70	76	18	-	-	164
		14	19	6	-	-	39
12	Supervisor yang dilakukan perusahaan diterima oleh karyawan	75	92	3	-	-	170
		15	23	1	-	-	39
13	Jaminan pekerjaan yang diterima karyawan	75	80	12	-	-	167
		15	20	4	-	-	39
14	Peraturan yang fleksibel yang diterima karyawan	55	88	18	-	-	161
		11	22	6	-	-	39
15	Keselamatan kerja yang diterima karyawan	75	88	6	-	-	169
		15	22	2	-	-	39
16	Jenis dan sifat pekerjaan yang diterima karyawan	60	96	9	-	-	165
		12	24	3	-	-	39
17	Kondisi psikologis yang diterima karyawan	55	88	18	-	-	161
		11	22	6	-	-	39
Jumlah							2736

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi variabel motivasi

Range = Nilai Maksimum - Nilai Minimum

Jumlah Kelas

$$= \frac{3315 - 663}{5}$$

5

$$= 530$$

### Kriteria Penilaian

No	Range	Kriteria Penilaian
1	2785 – 3315	Sangat Baik
2	2254 – 2784	Baik
3	1724 – 2253	Cukup
4	1194 – 1723	Kurang Baik
5	663 – 1194	Tidak Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai motivasi diperoleh skor sebesar 2736, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yakni berada pada interval 2254 – 2784.

### 5.4 Pembahasan

Penelitian ini di uji coba menggunakan uji validitas, realibilitas, dan analisis deskriptif dengan jumlah responden 39 orang. Dari data penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja untuk karyawan PT. Djasa Autotrans Pekanbaru cukup baik karena berdasarkan jawaban dari responden yang diukur dari dua (2) indikator yaitu Faktor Internal dan Faktor Eksternal dan terdapat tujuh belas (17) Subindikator yaitu faktor memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, memiliki tujuan jelas dan menantang, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, gaji, lingkungan kerja, supervisor, jaminan kecelakaan, jenis dan sifat pekerjaan, keamanan dan keselamatan pekerjaan, jenis sifat pekerjaan serta kondisi psikologis.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:95), menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai Pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa ada kesamaan dengan peneliti-peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Elvi (2014) meneliti tentang Analisis Motivasi Kerja karyawan Pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru hasil penelitian menyimpulkan bahwa : penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukan motivasi kerja di Pt. Djasa Autotrans Pekanbaru dapat dikatakan baik atau memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Walaupun faktor dimensi internal lebih besar yakni diperoleh skor sebesar 1418 dan pada interval 1194 – 1474, dari pada faktor eksternal yang hanya memperoleh skor sebesar 1318 dan berada pada interval 1311 – 1560. Akan tetapi kedua faktor tersebut memiliki kategori yang baik dan sangat baik.

Dapat dilihat juga hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans Pekanbaru berada dalam kategori baik yakni pada perolehan skor sebesar 2736, sehingga kriteria jawaban responden adalah baik yakni berada pada interval 2254 – 2784.

Banyak dorongan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya memberikan motivasi kepada karyawan sebagai bentuk dorongan. Dorongan tersebut bertujuan memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang. Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan 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.

Dengan kategori yang baik untuk itu karyawan harus mempertahankan kemampuan nya dalam bekerja serta bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang baik maka pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang baik



serta memiliki kualitas yang tinggi sehingga perusahaan tersebut makin maju dan terkendali.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan bahwa :

- a. Temuan dari hasil penelitian motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans berdasarkan dimensi faktor internal berada dalam kategori baik. Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa faktor internal mempunyai dampak bagi karyawan PT. Djasa Autotrans, dilihat dari beberapa jawaban responden yang paling banyak mengatakan setuju.
- b. Temuan dari hasil penelitian motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans berdasarkan dimensi faktor eksternal berada dalam kategori sangat baik. Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa faktor eksternal mempunyai dampak yang baik bagi karyawan PT. Djasa Autotrans, dilihat dari beberapa jawaban responden yang paling banyak mengatakan sangat setuju..
- c. Berdasarkan analisis terhadap pendapat responden tentang rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Djasa Autotrans memiliki motivasi kerja baik. Oleh sebab itu setiap perusahaan mempertahankan setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi agar perusahaan terus berjalan dengan maju.

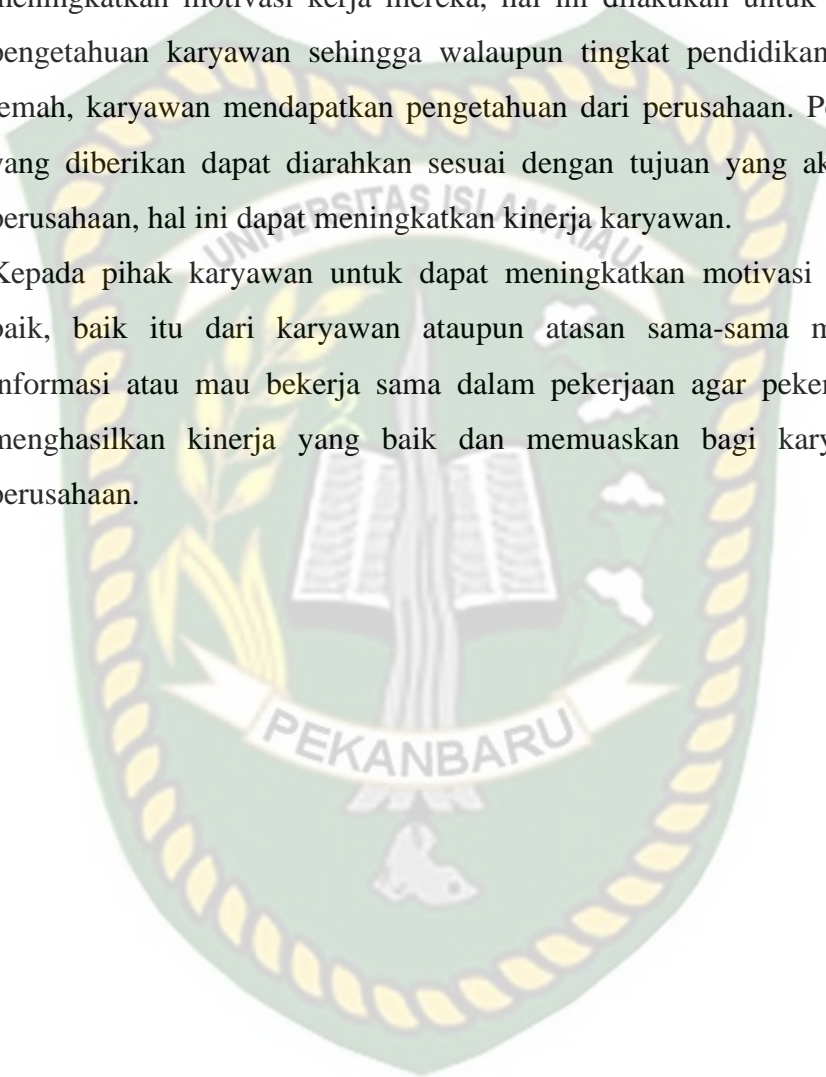
#### **6.2. Saran**

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya Motivasi Kerja. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

- a. Kepada pihak perusahaan perlu lebih meningkatkan Motivasi Kerja karyawan khususnya pada dimensi Internal dengan cara lebih memperhatikan tentang memperoleh penghargaan, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, pengalaman kerja, memperoleh tanggung jawab dengan cara memberikan pengawasan atau arahan yang tepat kepada

karyawan, mendorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Perlu adanya pemberian pengetahuan tambahan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan sehingga walaupun tingkat pendidikan karyawan lemah, karyawan mendapatkan pengetahuan dari perusahaan. Pengetahuan yang diberikan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Kepada pihak karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik, baik itu dari karyawan ataupun atasan sama-sama memberikan informasi atau mau bekerja sama dalam pekerjaan agar pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi karyawan dan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Alamsyah, Mohammad Indra. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Disperindagkop and UKM DIY*. Yogyakarta: Jurnal Ekonomi
- Hasibuan, (2010:141). *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung*. Jurnal Ekonomi
- Robbins, (2009:424). *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti (Persero) Bandung*: Jurnal Ekonomi

### Buku

- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Indrastuti, (2012: 87). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manaejemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat. 2010. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Umur.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, T.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siagian. P. Sondang. 2014. *Fungsi — fungsi manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- PB, Triton, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif partnership dan kolektivitas*. Jakarta Selatan: Oryza

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen sumber daya manusia. Edisi 1*. Cetakan keempat. Jakarta:Prenada media Grup

Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Winardi, J. 2009. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Suatu Pengantar"*. Pekanbaru: Unilak Press.

**Website**

<http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yangmempengaruhi.html>

<https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja-seseorang/8679>

<http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-motivasi-pengertian-jenis.html#>

