

SKRIPSI
ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . AKS (ALFA
KENCANA SAMUDRA) RENGAT, KAB. INHU

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Di Universitas Islam Riau



OLEH:
MUSLIANA
145210564

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Musliana
NPM : 145210564
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat, Kab. Inhu

Disahkan :

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

(H. Suyadi, SE., M.Si)

Mengetahui

Dekan



(Drs. Abrar, M. Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Azmarisyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

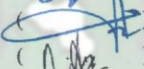
Nama : Musliana
NPM : 145210564
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Judul : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat,
Kab. Inhu

Disetujui Oleh :

Tim Penguji :

1. Drs. Asril., MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Restu Hayati, SE., M. Si

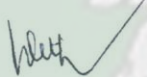
()

()

Mengetahui:


Pembimbing I

Pembimbing II

()
(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

()
(H. Suyadi. SE., M.Si)

Ketua Program Studi

()
(Azmarisyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Musliana

Npm : 145210564

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Co. Sponsor : Suyadi, SE, M. SI

Judul: Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat, Kab. Inhu.

No	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	CoSponsor		Sponsor	Co Sponsor
1	14 - 12 - 2018	√		- Perbaiki latar belakang tentang data real Motivasi dan disiplin diperusahaan dulu sampai saat ini serta masalah - masalahnya		
2	19-12-2018		√	- Cari data kinerja / Motivasi, jelaskan semua di latar belakang		
No	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co		Sponsor	Co

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

			Sponsor			Sponsor
3	25 - 01 - 2018	√		- Acc Seminar Proposal	<i>R</i>	
4	12 - 02 - 2019		√	- Acc Seminar Proposal		<i>X</i>
5	05 - 03 - 2019	√		Acc Outlen	<i>R</i>	
6	09 - 10 - 2019	√		- Perbaiki hasil dan pembahasan - Penelitian terdahulu - Oversional Variabel	<i>R</i>	
7	26 - 10 - 2019		√	- Perbaiki data - Perbaiki bab VI, kesimpulan dan saran - Perbaiki bab V		<i>f</i>
8	18 - 11 - 2019	√		- Acc Ujian Seminar Hasil	<i>R</i>	
9	19 - 11 - 2019		√	- Acc Ujian Seminar Hasil		

Pekanbaru, 20 Desember 2019

Wakil Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE., M. Si., Ak. CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3380/KPTS/FE-UIR/2019, Tanggal 16 Desember 2019, Maka pada Hari Selasa 17 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

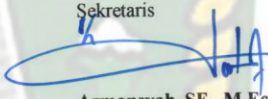
1. Nama : Musliana
2. N P M : 145210564
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alifa Kencana Samudra
5. Tanggal ujian : 17 Desember 2019
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai :
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. H. Syadi, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Yul Fitriita, SE., MM
4. Restu Hayati, SE., M.Si
5. Drs. Asril, MM

Saksi

1. Deswarta, SE., MM



Pekanbaru, 17 Desember 2019
Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3380 /Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Musliana
N P M : 145210564
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alifa Kencana Samudra
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Restu Hayati, SE., M.Si	Non Fungsional, C/b	Penyajian	Anggota
5	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE., MM	-	-	Saksi I
7		-	-	Saksi II
8		-	-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 17 Desember 2019
Dekan,


Dr. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

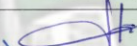


BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Musliana
NPM : 145210564
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alifa Kencana Samudra
Hari/Tanggal : Selasa, 17 Desember 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	H. Suyadi, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		
2	Restu Hayati, SE., M.Si		
3	Drs. Asril., MM		

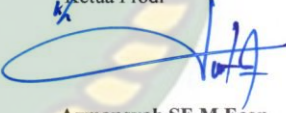
Hasil Seminar : *)

- 1. Lulus (Total Nilai)
- ② Lulus dengan perbaikan (Total Nilai B + (F))
- 3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
an.Dekan


Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 17 Desember 2019
Ketua Prodi


Azmansyah, SE, M.Econ

☑ Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

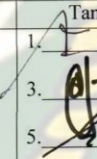
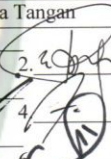
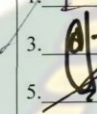
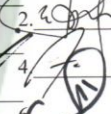


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Musliana
NPM : 145210564
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AKS (Alifa Kencana Samudra) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Suyadi, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 14 Maret 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 
4.	Awliya Afwa, SE., MM		4. 
5.	Kamar Zaman, SE., MM		5. 
6.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 14 Maret 2019
Sekretaris,


Azmahsyah, SE., M.Econ.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:188/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 8 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor; 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Musliana
 N P M : 145210564
 Jusan/Jenang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Berprestasi dan disiplin dengan kinerja dosen di Universitas Islam Riau.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 10 Maret 2018
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi 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 arahan 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 ketidakbenaran 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, 12 Desember 2019

Saya yang membuat pernyataan



ABSTRACT

Analysis of Employee Motivation at PT. Alfa Kencana Samudra

By:

MUSLIANA

145210564

This study aims to find out how the work motivation of employees of PT. Alfa Kencana Samudra. This research was carried out with a descriptive method by analyzing the data collected through questionnaires from the results of the study and related to the theoretical basis in the literature review. The population in this study were all employees of PT. Alfa Kencana Samudra Rengat while the sample in this study were employees of PT. Alfa Kencana Samudra Rengat in the office section. The results of this study can be seen from the recapitulation, it can be concluded the variable Teamwork at PT. Alfa Kencana. That the evaluation criteria in the category is very good because the total score of the items obtained is in the very good category. PT employees. Alfa Kencana has been motivated to work because of the five needs of the employees of PT. Alfa Kencana is almost all fulfilled can be seen from the responses of respondents regarding physiological needs, security needs, social needs, normative needs, self-actualization needs.

Keywords: Work motivation.

ABSTRAK

Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra

Oleh:

MUSLIANA

145210564

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yakni dengan menganalisa data yang telah dikumpulkan melalui kusioner dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat dibagian kantor. Hasil dari penelitian ini dilihat dari rekapitulasi maka dapat disimpulkan variabel Kerja sama tim pada PT. Alfa Kencana. bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah jumlah skor item yang diperoleh berada pada kategori sangat baik. Karyawan PT. Alfa Kencana sudah termotivasi dalam berkerja karena lima kebutuhan karyawan PT. Alfa Kencana hampir semuanya terpenuhi dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan kehormata, kebutuhan aktualisasikan diri.

Kata kunci : Motivasi kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan serta kemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra**”

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi., SH., MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I, II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dra. Abrar., M,Si, Ak., CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA** selaku Pembimbing I sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan Skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak **Suyadi., SE., M. Si** selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu, pemikiran maupun tenaga dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penelitian ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat memyajikan skripsi ini.
7. Yang istimewa kedua Orang Tua penulis, Ayahanda Suriyanto dan Ibunda Ponitri dan kakak beserta adik saya Ani susanti S. Kom, Siti nur aini, Muhammad ardiansah, Usman, Airabalqis naufalin, yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih juga kepada teman-teman yang selama ini selalu menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan kalian yang sudah seperti keluarga Desi tri mariati SE, Anggi saputra SE, Ruzzy efendi SE, Ira Setya Putri Kusuma, Kristina natalia SE, Dewi jannah hayati SE, Nurwahindra, Nurhadi, terimakasih kalian sudah mau menemani dan mendukung penulis selama menyusun skripsi ini. Terimakasih kalian luarbiasa.
9. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain berdoa semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Ya Robal Alamin.

Pekanbaru, Desember 2019

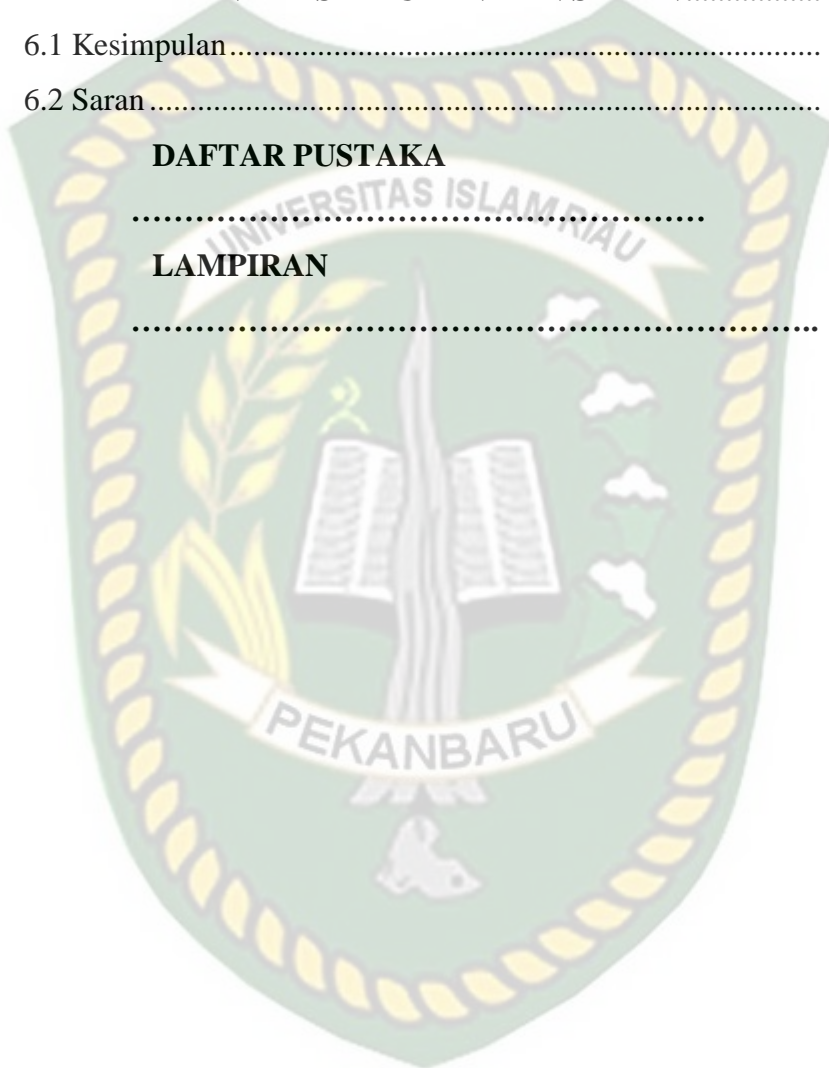
Musliana

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematis Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN	9
HIPOTESIS	
2.1 Motivasi Kerja	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.1.3 Jenis dan Proses Motivasi Kerja	12
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi	13
2.1.5 Teori Motivasi Kerja.....	18
2.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	20
2.2 Penelitian	21
Terdahulu	22
.....	
.....	
2.3 Hipotesis	
BAB III NMETODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	23

3.2 Operasional dan Variabel Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data	25
3.4.1 Jenis Data.....	25
3.4.2 Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	26
3.7 Teknik Pengukuran Data.....	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .	30
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
4.2 Visi dan Misi	31
4.2.1 visi.....	31
4.2.2 Misi	31
4.4 Struktur Organisasi	31
4.5 Aktivitas Perusahaan	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN	36
PEMBAHASAN	36
5.1 Identitas Responden.....	36
5.1.1 Jenis Kelamin	37
5.1.2 Usia.....	38
5.1.3 Pendidikan	39
5.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	39
5.2.1 Hasil Uji Validitas Data	41
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	42
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	42
5.3.1 Kebutuhan Fisiologi	47
5.3.2 Kebutuhan Rasa Aman.....	51
5.3.3 Kebutuhan Sosial	54

5.3.4	Kebutuhan Kehormatan	57
5.3.5	Kebutuhan Aktualisasi	63
5.4	Pembahasan	66
	BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	66
6.1	Kesimpulan	66
6.2	Saran	67
	DAFTAR PUSTAKA	69
	LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Karyawan Dikantor PT. Alfa Kencana Samudra.....	
2.1 Penelitian Terdahlu.....	
3.1 Operasional Variabel Penelitian	
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
5.4 Hasil Uji Validitas Tentang Motivasi Kerja	
5.5 Hasil Uji Reliabilitas Tentang Motivasi Kerja	
5.6 Tanggapan responden tentang kebutuhan pangan saya sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana Samudra.....	
5.7 Tanggapan responden tentang kebutuhan sandang sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana Samudra.....	
5.8 Tanggapan responden tentang kebutuhan papan yang wajar sudah dapat terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana samudra.....	
5.9 Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. Alfa Kencana	

5.10 Tanggapan responden tentang saya bekerja pada PT. Alfa Kencana merasa

.....

.....

..... tenangkarenaterjaminkehidupansaya di haritua

5.11 Tanggapan responden tentang saya merasa senang karena karyawan PT. Alfa Kencana bisa menerima saya sebagai partner yang baik

5.12 Tanggapan responden tentang saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan pada PT. Alfa Kencana

5.13 Tanggapan responden tentang saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di akui oleh atasan pada PT. Alfa Kencana

5.14 Tanggapan responden tentang saya merasa senang mendapat penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik PT. Alfa Kencana Samudra

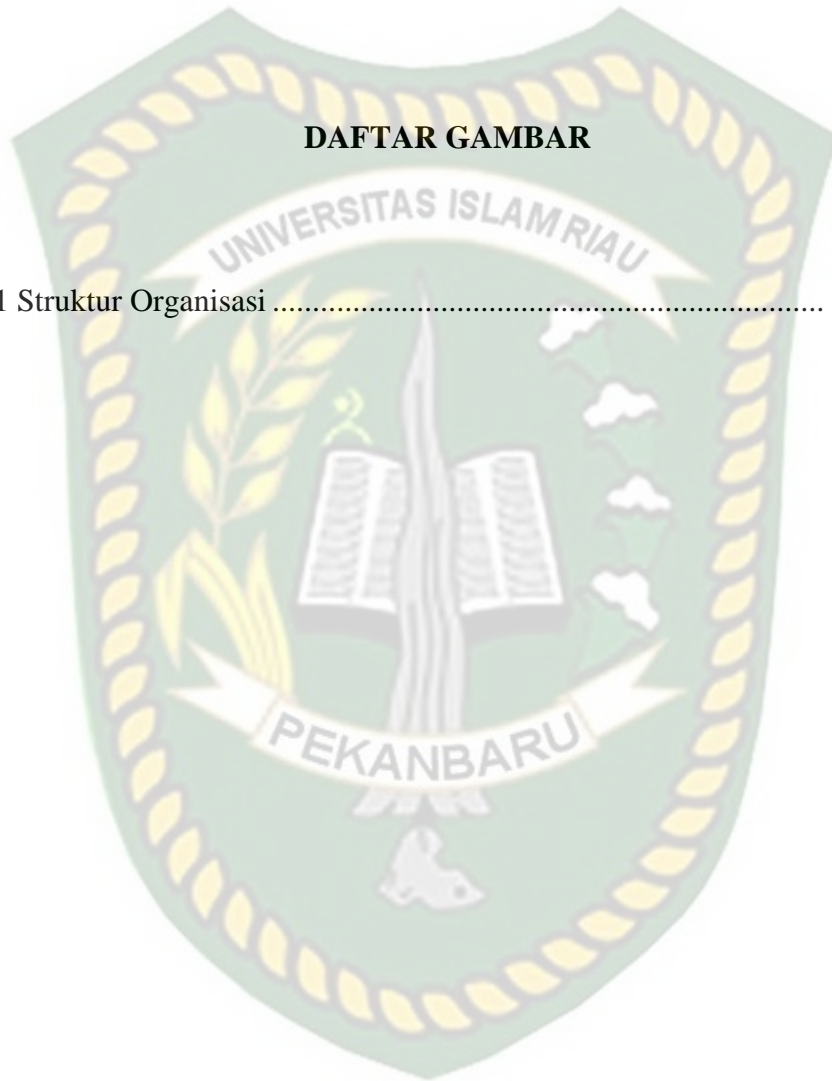
5.15 Tanggapan responden tentang PT. Alfa Kencana memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju

5.16 Tanggapan responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Alfa Kencana

5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja.....

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja.

Perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan hasil yang didapat perusahaan akan lebih baik, namun pada kenyataannya kinerja karyawan di Indonesia tahun relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa Negara tetangga, dan upaya peningkatan kinerja karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan. Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja padadasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

PT. Alfa Kencana Samudra yang berkedudukan atau berkantor pusat di kabupaten Indragiri Hulu Rengat, sesuai dengan akta pendirian perusahaan no 21 tanggal 31 Maret 2002 PT. Alfa Kencana Samudra bergerak di bidang usaha pelayaran, didirikan berdasarkan Akta Notaris Nomor 21 Tahun 2002, dibuat dihadapan Himawan, Sarjana Hukum, Notaris di Rengat. Perseroan ini dapat membuka cabang atau perwakilan di tempat lain, baik di dalam atau diluar wilayah Republik Indonesia sebagaimana yang ditetapkan oleh direksi dengan persetujuan komisaris. Berikut adalah jumlah karyawan Dikantor PT. Alfa Kencana Samudra.

Tabel1.1**Jumlah Karyawan Dikantor PT. Alfa Kencana Samudra.**

No	Bagian	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Marketing	Pemasaran	4
2	Keuangan	Pengelolaan keuangan perusahaan	1
3	Pengawas TB	Orang yang bertugas sebagai pengawas pengecekan dan bagian perawatan perkapalan perusahaan	2
4	PengawasnTK	Bertugas sebagai pengawas atau pengecekan BARGE (bak muat atau tempat mengisi muatan)	2
5	Supervisor	bertugas Mengecek muatan kapan dan mengawasi jalan serta proses bongkar muat dikapal	2
6	Kabag. Acct	Bertanggung jawab tentang keuangan perusahaan dan termasuk pembagian penggajian anak buah kapal	1
7	Accounting	Admin pelayanan perusahaan	1
8	Ops. Kantor	Bertanggung jawab dibagian operasional lap kantor	2
9	KTU	Kepala tata usaha perusahaan	1
10	Adm. Pelayanan	Bertugas sebagai administrasi di bagian perkapalan perusahaan	3
11	Adm. Perpajakan	Bertugas untuk tanggung jawab atas perpajakan perusahaan	2
12	Adm. TU	Bagian administrasi di tata usaha perusahaan	3
13	Mekanik	Bertanggung jawab di bagian elektrik perusahaan permesinan serta termasuk di bagian permesinan kapal bongkar muat	2
Jumlah			26

Sumber: Data di olah 2019

Dapat dilihat pada tabel 1 diatas setiap karyawan mempunyai bagian kerjanya masing-masing dari tiap-tiap bagian, diantaranya yaitu : 4 orang marketing untuk pemasaran, 1 orang bagian keuangan untuk pengelolaan keuangannya, 2 orang bagian pengawas TB adalah Orang yang bertugas sebagai pengawas pengecekan dan bagian perawatan perkapalan perusahaan, 2 orang bagian pengawas TK bertugas sebagai pengawas atau pengecekan BARGE (bak muat atau tempat mengisi muatan), 2 orang bagian Supervisor bertugas mengecek muatan kapan dan mengawasi jalan serta proses bongkar muat dikapal, 1 orang Kabag. Acct bertanggung jawab tentang keuangan perusahaan dan termasuk pembagian penggajian anak buah kapal, 1 Accounting adalah admin pelayanan perusahaan, 2 Ops. Kantor yang bertanggung jawab dibagian operasional lap kanto, 1 orang KTU yaitu kepala tata usaha perusahaan, 3 orang Adm pelayanan bertugas sebagai administrasi dibagian perkapalan perusahaan, 2 orang Adm perpajakan bertugas untuk tanggung jawab atas perpajakn perusahaan, 3 orang Adm Tu bekerja dibagian administrasi tata usaha perusahaan, dan 2 orang mekanik bertanggung jawab dibagian elektrik perusahaan permesinan serta termasuk di bagian permesinan kapal bongkar muat.

Manajemen kerja yang diterapkan oleh perusahaan terkait yaitu PT. Alfa Kencana Samudra masih belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik untuk organisasi yang didukung oleh motivasi. Dari pengamatan sementara untuk mewujudkan visi dan misi PT. Alfa Kencana Samudra perlu dilakukan tinjauan yang lebih mendalam terhadap sumber daya manusia yang ada dalam PT. Alfa Kencana Samudra itu sendiri. Dengan

memperhatikan aspek-aspek ketenaga kerjaan untuk menunjang kinerja karyawan. Pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan PT. Alfa Kencana Samudra secara keseluruhan telah terlaksana cukup baik, yang terdiri dari pemenuhan terhadap kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan bonus. Saya ingin melihat apakah pemberian motivasi yang dilakukan PT. Alfa Kencana Samudra sudah sesuai yang dibutuhkan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Alfa Kencana Samudra.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja karyawan PT. Alfa Kencana Samudra.

1.3.2 Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diperoleh penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan bagi penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Organisasi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat masukan atau ide yang bermanfaat dalam menentukan kebijakan tentang pelatihan serta peningkatan kualitas kinerja pegawai dan berdampak efisien dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca tentang pelatihan kerja, sehingga dapat memberi inspirasi bagi peneliti lain untuk mengungkap lebih mendalam tentang aspek-aspek dari pelatihan kerja serta kinerja karyawan.

1.4 Sistematis Penulisan

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan disajikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah diolah serta pembahasan mengenai analisis peran strategi manajer.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu peran strategis manajer.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006:89). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pemimpin adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi menurut Mangunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh

Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis Dn Jackson, 2001),

2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang sangat menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut (Isyandi, 2004 :133)

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Peningkatan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Mencitakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di perusahaan, jika perusahaan dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja karyawan akan optimal.

2.1.3 Jenis dan Proses Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan 2003: 104) ada dua metode motivasi yaitu:

a. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa, dan lain lain

b. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitasnya meningkat.

Selanjutnya Hasibuan (2003, 99) menjelaskan jenis-jenis motivasi, ada dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif (Incentive Positif)

Dalam motivasi positif prinsip manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini dapat berbentuk pemberian motivasi, yang terdiri dari : insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap karyawan.

2. Motivasi negatif (Incentive Negative)

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, jika nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Chung dan Megginson dalam Gomes (2001 : 180) menjelaskan faktor-faktor motivasi yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor Individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan

Faktor organisasional meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk hidup layak, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup didunia ini. Keinginan untuk dapat hidup layak merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan untuk:
 - Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya
3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan

yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

4. Keinginan untuk berkuasa (jabatan), keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi
5. Faktor Ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang

mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan
- c. Supervise yang baik, Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang

bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam meakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang diinformasikan kepada mereka.

- e. Status dan tanggung jawab, Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan fleksibel, Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan

perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.1.5 Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland.

- a. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow
- b. Teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. David Mc. Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 163) menyatakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asal kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapat yang besar. Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhankebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi (*nAf*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, (*nAf*) ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- ✓ Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- ✓ Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- ✓ Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- ✓ Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh *n af* ini.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005)

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan kehormatan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adi Widyo Prastowo dan Arief Rifai H (2016)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PEPUTRA MASTERINDO KEC. TAPUNG KAB. KAMPAR	Adapun hasil dari penelitian mengenai pemberian motivasi pada PT. PEPUTRA Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dikategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawatan
2	Rika Suwito & Agnita Yolanda(2013)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BANK SUMUT KCP MARELAN MEDAN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP. Marelan Medan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa dengan memberikan motivasi yang baik dan benar pada karyawan dapat memacu semangat kinerja para karyawan kedepannya semakin baik
3	Dahyar Masuku(2013)	Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil Di KABUPATEN KEPULAUAN SULA	Hasil penelitian ini menunjukkan, informan menganggap bahwa lingkungan kerjanya sudah aman dan nyaman. Penghasilan yang diterima telah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Pegawai juga tidak berpartisipasi langsung dalam penyusunan program kerja

2.3 Hipotesis

Menurut sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Diduga pemberian motivasi kerja karyawan PT. Alfa Kencana Samudra belum berjalan dengan baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Rengat tepatnya pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat yang terletak di Jalan. Sultan Ibrahim No: 8D RT.017 RW.006, Kampung Besar Kota Rengat, Indragiri Hulu, Riau, Indonesia.

3.2. Operasional Variabel Penelitian.

Tabel 3
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja Abraham Maslow (Mangku negara, 2005) Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan kehormatan	a. kebutuhan pangan b. kebutuhan sandang c. kebutuhan papan a. kebutuhan kesehatan b. kebutuhan hari tua a. kebutuhan persahabatan b. kebutuhan berinteraksi a. kebutuhan status/diakui	Ordinal

	5. Kebutuhan aktualisasi	b. kebutuhan penghargaan a. kebutuhan memanfaatkan kemampuan b. kebutuhan memanfaatkan keterampilan	
--	--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2007:57) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat.

3.3.2 Sampel

Riduwan (2007:56) “Sampel adalah bagian dari populasi”.Dapat ditarik kesimpulan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat yang dikantor berjumlahnya 26 orang. untuk pengambilan sampel

menggunakan sensus, yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Alfa Kencana Samudra dalam bentuk angka-angka yang perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Alfa Kencana Samudra dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini.

3.4.2 Sumber Data

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

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dari obyek penelitian yaitu pada bagian personalia atau SDM pada PT. Alfa Kencana Samudra, ruang lingkup kantor tersebut, permasalahan yang ada.
2. ada kantor tersebut khususnya informasi serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra.

3. Data sekunder, yaitu perolehan data yang dikumpulkan dari pihak lain, baik literatur-literatur maupun bacaan-bacaan serta buku-buku perkuliahan yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Interview (wawancara), proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan.
- 2) *Questionary*, pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden tentang variabel maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan

batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

a. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Untuk melakukan penganalisisan terhadap data yang dikumpulkan dilapangan, maka cara yang dipergunakan adalah dengan menggunakan data deskriptif. Setelah data yang dikumpulkan lalu ditabulasikan selanjutnya dikaitkan dengan kerangka teori yang relavan lalu ditarik suatu kesimpilannya.

3.7. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data nilai yang digunakan dalam penelitian ini dimana dengan memakai skala ordinal untuk melihat jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden menurut Sugiono (2005:107) adapun skor dari setiap pertanyaan yang dikemukakan.

- A. Sangat setuju = bobot/nilai = 5
- B. Setuju = bobot/nilai = 4
- C. Cukup setuju = bobot/nilai = 3
- D. Kurang setuju = bobot/nilai = 2
- E. Sangat tidak setuju = bobot/nilai = 1

Kemudian untuk menentukan katagori jawaban responden terhadap masing-masing jawaban.

Katagori	Skor
Sangat baik	81 – 100
Baik	61 – 80
Cukup baik	41 – 60
Kurang baik	21 – 40
Sangat tidak baik	0 – 20

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan adalah PT. Alfa Kencana Samudra Rengat bergerak dibidang usaha pelayaran yang berkantor atau berkedudukan pusat di Kabupaten Indragili Hulu Rengat, sesuai dengan akta pendirian perusahaan no 21 tanggal 13 maret 2002 yang dibuat dihadapan notaries Himawan, Sarjana Hukum, notaries di Rengat. Perseroan ini dapat membuka cabang atau perwakilan ditempat lain, baik didalam maupun luar wilayah Republik Indonesia sebagaimana yang ditetapkan oleh direksi persetujuan kompleks.

Direksi terdiri dari Direktur Utama dan Direktur atau para direktur, atau hanya terdiri seorang Direktur. Sebagaimana tentang didalam akta pendirian perusahaan dan perubahanny, diangkat dan diberhentikan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) dan bertanggung jawab kepada RUPS. Karyawan terdiri dari tenaga kerja darat dan tenaga kerja laut (awak kapal) yang diangkat dan dipekerjakan perusahaan dengan keputus direksi.

4.2. Visi dan Misi

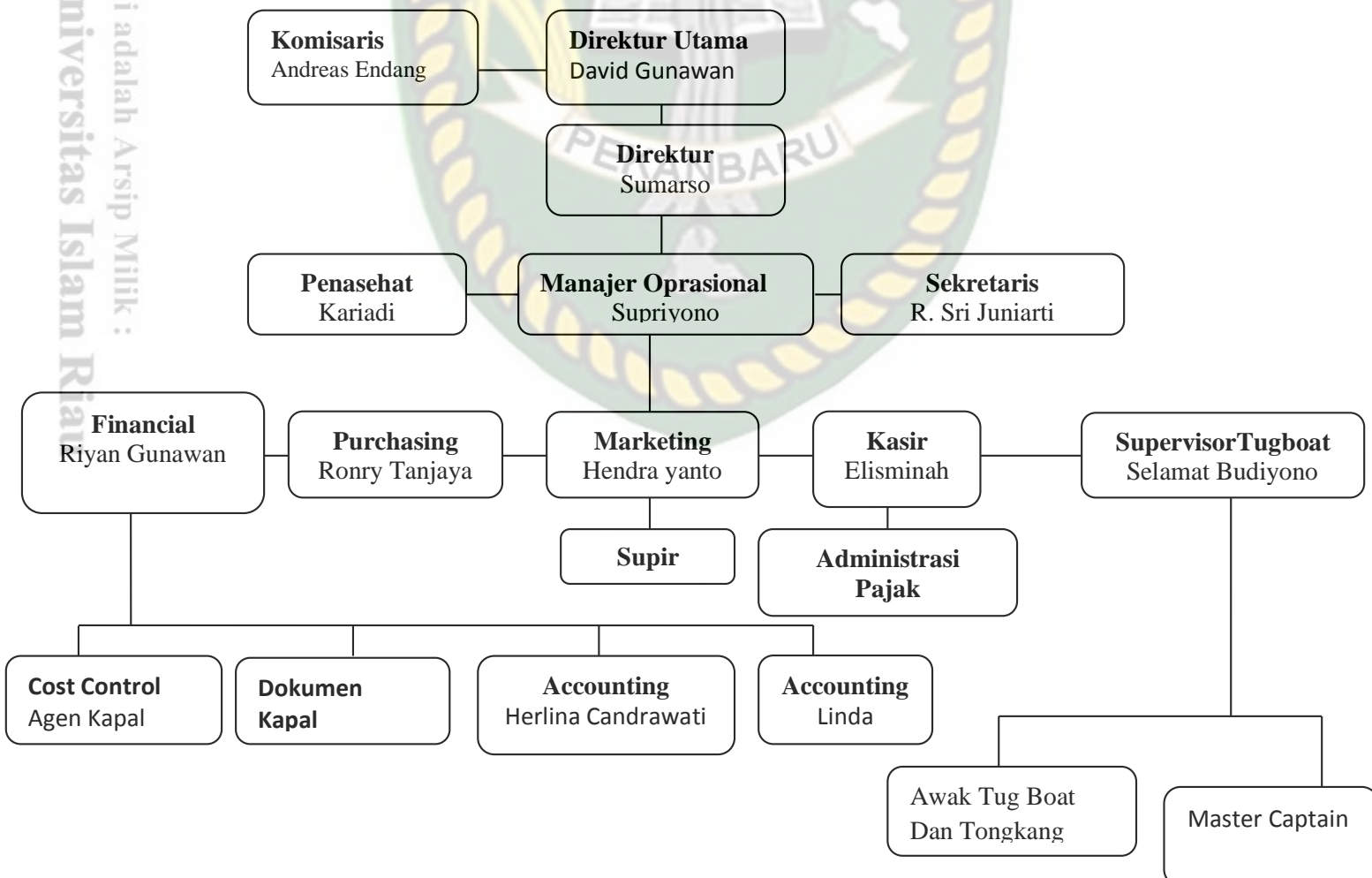
4.2.1. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya. Melalui pelaksanaan dan dua misi utama.

4.2.2. Misi

Melakukan bisnis pelayaran yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, karyawan, pemilik dan akrab lingkungan. Sedangkan misi yang kedua menjadikan tenaga pelayaran untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

4.3. Struktur Organisasi



1. Komisaris

Komisaris adalah orang yang ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan dan memberikan nasehat kepada Direktur Perseroan Terbatas (PT).

2. DirekturUtama

Direktur Utama merupakan fungsi jabatan tertinggi dalam sebuah Perseroan Terbatas (PT) orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijakan dan program umum perusahaan, atau sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin.

3. Direktur

Direktur adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi, dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur, menyetujui anggaran tahunan, menyampaikan laporan kepada pemegang saham.

4. Penasehat

Penasehat bertanggungjawab untuk memberikan arah kebijakan, masukan, nasehat dan pertimbangan- pertimbangan dalam suatu ide dan program dalam pengembangan organisasi, sebagai penampung aspirasi didalam usaha-usaha pengembangan organisasi.

5. ManajerOperasional

Manajer operasional bertanggungjawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, control kualitas dan keselamatan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

6. Sekretaris

Sekretaris bertanggungjawab untuk membantu pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan teknis, menerima atau, menerima telepon, mengambil dikte dan melatinkan, dan menyiapkan surat.

7. Financial And Accounting

Bertanggungjawab untuk membuat buku keuangan kantor, melakukan posting jurnal operasional. Membuat laporan keuangan, menginput data jurnal akuntansi kedalam sistem yang dimiliki perusahaan, memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

8. Purchasing

Bertanggungjawab untuk mencari dan menganalisa calon supplier, melakukan negosiasi harga, melakukan koordinasi, dan bersedia melakukan pembelian dilapangan.

9. Marketing

Bertanggungjawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan strategi baru.

10. Kasir

Bertanggungjawab untuk melakukan pencatatan atas semua transaksi, dan dapat membantu pelanggan dalam memberiinformasi.

11. Supervisor Tugboat

Bertanggungjawab dalam wewenang mengeluarkan perintah kepada rekan kerja atau bawahannya.

12. Supir

Bertanggungjawab dalam antar jemput barang.

13. Administrasi Pajak

Bertanggungjawab dalam pembayaran pajak perusahaan.

14. Cost Control Agen Kapal

Bertanggungjawab dalam keamanan, pengawas, keselamatan.

15. DokumenKapal

Dokumen-dokumen yang dikumpulkan yang berhubungan dengan kapal, dengan alat-alat, dengan awak kapal, dan dengan kegiatan pelayaran.

16. Accounting

Bertanggungjawab atas semua laporan keuangan.

17. Master Captain

Master Captain pelayaran adalah sebuah pangkat pada masalalu untuk perwira angkatan laut yang dilatih dan bertanggungjawab untuk navigasi kapal layar.

4.4. Aktivitas Perusahaan

Tugas perusahaan pelayaran yang di tugaskan mengurus kedatangan atau keberangkatan kapal serta mengurus muatan yaitu:

- Mencari muatan. Biasanya di urus bagian *trade* atau *canvassing*.
- Mengurus pengoperasian kapal, dokumen muatan, penyelesaian administrasi muatan dan mengurus kepentingan Anak Buah Kapal (ABK). Biasanya di urus oleh bagian operasi.
- Mengurus urusan *stevedoring*, *cargodoring*, dan *delivery* muatan. Biasanya di urus oleh bagian terminal.
- Mengurus *disbursement* kapal dan muatan serta penagihan uang tambang, sewa gudang, OPP/OPT, serta reimbursement (penagihan kembali) perongkosan kapal. Biasanya di urus bagian keuangan.
- Menyusun dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP.
- Dalam melaksanakan tugas berkoordinasi dengan bagian perencanaan.
- Mengkoordinasi pemanfaatan anggaran bersama Asisten Manajer lain untuk memaksimalkan kinerja.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 26 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skill merupakan penentu seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	19	73,1
2	Perempuan	7	26,9
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.1, diketahui bahwa dari 26 responden pada PT. Alfa Kencana Samudra responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 19 orang atau 73,1% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 26,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja PT. Alfa Kencana Samudra dominan Laki-laki.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	14	53,85
2	30 s.d 39	9	34,61
3	40 s.d 49	3	11,54
4	>50	-	0
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 26 responden pada PT. Alfa Kencana Samudra responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu

sebanyak 14 orang atau 53,85%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 34,61%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 11,54% dan respond yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia 20 s.d 29 tahun.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seseorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responfen berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	21	80,77
2	D3	5	19,23
3	SMA	-	-
4	SMP	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 26 responden pada PT. Alfa Kencana Samudra responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang atau 80,77%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 19.23%, dan responden dengan tingkat pendidikan SMA dan SMP tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan S1.

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah data dikumpulkan terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis. Setelah itu langkah selanjutnya melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *sofwer* SPSS (*statistical and service solution*)

5.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument diaktakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan t-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji Validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 26 orang responden. Nilai r-tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 26-2 = 24 = 0,388$.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r-hitung dan item pernyataan (instrument) yang digunakan untuk variabel Kerjasama Tim(X) dan Kinerja(Y) pada PT. Alfa Kencana Samudra, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r-tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas Tentang Motivasi Kerja

Variabel	Singkatan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	P1	0,807	0,388	Valid
	P2	0,675	0,388	Valid
	P3	0,560	0,388	Valid
	P4	0,836	0,388	Valid
	P5	0,675	0,388	Valid
	P6	0,629	0,388	Valid
	P7	0,631	0,388	Valid
	P8	0,697	0,388	Valid
	P9	0,564	0,388	Valid
	P10	0,541	0,388	Valid
	P11	0,596	0,388	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butiran pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Realiabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukur yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indicator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* . Suatu pengukur dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Tentang Motivasi Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,760	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk Motivasi Kerja adalah sebesar 0,760(>0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya dorong pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003: 138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

5.3.1 Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi sebagai kebutuhan untuk individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologi yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, tidur dan oksigen (sandang, pangan, dan papan). Kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk bisa makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai

kebutuhan fisiologisnya itu terpenuhi. Dimasyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapr maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citrarasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan terlalu peduli dengan rasa, bau, temperature atau pun tekstur makanan.

Tabel 5.6
Tanggapan responden tentang kebutuhan pangan saya sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana Samudra.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	46,15
2	Setuju	13	50
3	Cukup	1	3,85
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang kebutuhan pangan saya sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 13 orang atau 50% menyatakan Setuju, 12 orang atau 46,15% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3.75%, menyatakan Cukup, dan yang menyatakan Sangat Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Kebutuhan pangan merupakan kebutuhan yang paling penting bagi karyawan untuk mealakukan aktifitasnya kebutuhan pangan menjadi sumber energi bagi karyawan untuk bekerja. Untuk memenuhinya kebutuhan pangan karyawan

akan memberikan hasil kerjanya yang baik kepada perusahaan dan lebih termotivasi lagi dalam bekerja apa bila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi akan menghambat kerjanya dan tidak termotivasi dalam bekerja. Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra banyak yang merasa kebutuhan akan pangan sudah terpenuhi bisa dilihat dari jawaban responden sebanyak 13 orang atau 50% menyatakan Setuju, 12 orang atau 46,15% menyatakan Sangat Setuju, , 1 orang atau 3.75%, menyatakan Cukup hal ini membuktikan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra termotivasi dalam bekerja. PT. Alfa Kencana Samudra Samudra memenuhi kebutuhan pangan dengan memberikan berupa bantuan beras bagi karyawan setiap bulannya dan memberikan gaji yang sesuai yang telah disepakati karyawan dengan perusahaan diharapkan dengan terpenuhi kebutuhan pangan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Samudra akan termotivasi lagi dalam bekerja.

Tabel 5.7

Tanggapan responden tentang kebutuhan sandang sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana Samudra.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	30,77
2	Setuju	15	57,69
3	Cukup	3	11,54
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang kebutuhan sandang sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 57,69% menyatakan Setuju, 8 orang atau 30,77% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau 11,54% menyatakan Cukup, dan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Kebutuhan sandang sangat penting bagi karyawan kebutuhan sandang sendiri kebutuhan mempunyai pakaian yang layak. Untuk memenuhi kebutuhan sandang karyawan harus bekerja dengan baik agar kebutuhan sandang terpenuhi hal ini yang membuat karyawan PT. Alfa Kencana samudra untuk termotivasi bekerja dengan baik. Dari tanggapan responden bisa dilihat karyawan PT. Alfa Kencana samudra sudah termotivasi dalam bekerja hal ini bisa dilihat dari jawaban respondeng tentang kebutuhan sandang sebanyak 15 orang atau 57,69% menyatakan Setuju, 8 orang atau 30,77% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau

11,54% menyatakan Cukup. PT. Alfa Kencana Samudra memenuhi kebutuhan sandangnya dengan memberikan bonus kepada karwan untuk membeli kebutuhan lain seperti pakaian dengan pakaian yang bagus karyawan akan lebih nyaman lagi dalam bekerja dan tidak menghambat dalam bekerja hal ini diharapkan akan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang kebutuhan papan yang wajar sudah dapat terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana samudra.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	53,85
2	Setuju	11	42,31
3	Cukup	1	3,84
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang kebutuhan papan yang wajar sudah dapat terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 57,69% menyatakan Setuju, 11 orang atau 42,31% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3,84% menyatakan Cukup, dan menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Kebutuhan papan adalah kebutuhan akan tempat tinggal. Tempat tinggal yang layak merupakan keinginan karyawan hal ini yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan tempat tinggal yang layak karyawan harus

bekerja dengan keras. Hal ini yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra sudah mendapatkan tempat tinggal yang layak hal ini bias dilihat dari jawaban respondensebanyaksebanyak 15 orang atau 57.69% menyatakan Setuju, 11 orang atau 42,31% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3,84% menyatakan Cukup. jadi dapat disimpulkan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra memberikan gaji yang cukup kepada karyawan untuk mendapat tempat tinggal yang layak dan karyawan sudah termotivasi dalam bekerja. Dengan tempat tinggal yang layak akan membantu menjaga jasmani dan rohani karyan setelah pulang bekerja pasti karyawan membutuhkan istirahat yang cukup untuk memulihkan jasmani dan rohani setelah pulang bekerja tempat tinggal yang layak akan membuat karywan beristirahat dengan baik .

5.3.2 Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman kebutuahn aakn keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lainnya.

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisilogis terpuaskan secukupnya, muncul lah apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stress, dan lain sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologiskarena kebutuhan ini tidak bisa

terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

Menurut Maslow orang-orang yang tidak aman akan bertindak laku sama seperti anak-anak yang tidak aman . Mereka akan bertindak laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkan.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. Alfa Kencana.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	46,15
2	Setuju	13	50
3	Cukup	1	3,85
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 13 orang atau 50% menyatakan Setuju, 12 orang atau 46,15% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3.75%, menyatakan Cukup, dan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja yaitu kesehatan apa bila dalam bekerja tubuh kita tidak sehat akan mengganggu pekerja. Salah satu factor yang

mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan PT. Alfa Kencana adalah kebutuhan jaminan kesehatan apa bila kebutuhan ini terpenuhi karyawan tidak akan ragu dalam bekerja semaksimal mungkin. Dalam pengefektifan organisasi atau perusahaan munculnya perasaan gelisah atau resah dilingkungan kerja dapat menurunkan motivasi, disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Dengan memberikan jaminan keselamatan kerja pada karyawan akan menciptakan perasaan nyaman karyawan dalam organisasi. Dari tanggapan responden dapat dilihat karyawan PT. Alfa Kencana samudra mendapatkan kebutuhan akan kesehatan dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 13 orang atau 50% menyatakan Setuju, 12 orang atau 46,15% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3.75%, menyatakan Cukup. PT. Alfa Kencana samudra memperhatikan standar keselamatan dan kebersihan ditempat kerja selalu diperhatikan karena petugas ada piket yang selalu memperhatikan tentang kebersihan dan setandar keselamatan kerja tempat kerja.. Kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi pikiran seseorang apabila lingkungan tidak bersih dan tidak aman maka seseorang tidak dapat berpikir dengan jernih, jika lingkungan kerja bersih dan aman pasti akan menimbulkan rasa senang dan dapat membuat mood lebih baik dengan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih fokus untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 5.10

Tanggapan responden tentang saya bekerja pada PT. Alfa Kencana merasa tenang karena terjamin kehidupan saya di hari tua.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	30,77
2	Setuju	16	61,54
3	Cukup	2	7,69
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mampu berinteraksi dengan baik dalam tim pada PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 61,54% menyatakan Setuju, 8 orang atau 30,77% menyatakan Sangat Setuju, 16 orang atau 2 orang atau 7,69%, menyatakan Cukup, yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jaminan kehidupan di hari tua karena karyawan takut apa bila di hari tua tidak mendapatkan apa-apa salah satu cara untuk memberikan jaminan di hari tua yaitu dengan memberikan dana pensiunan. Dengan memenuhi kebutuhan jaminan di hari tua karyawan akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 61,54% menyatakan Setuju, 8 orang atau 30,77% menyatakan Sangat Setuju, 16 orang atau 2 orang atau 7,69%, menyatakan Cukup PT. Alfa Kencana Samudra sudah memenuhi kebutuhan akan hari tua dengan memberikan

jaminan kompensasi kepada karyawannya hal ini membuat karyawan PT. Alfa Kencana termotivasi lagi agar tetap bekerja di PT. Alfa Kencana. Dengan memberikan jaminan di hari tua karyawan tidak perlu takut lagi memikirkan kedepannya apabila sudah tua dengan memberikan jaminan di hari tua karyawan akan tenang dan bekerja dengan baik.

5.3.3 Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain.

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi maka muncul kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat. Keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk member dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relative terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panic saat menolak cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia akan merasa hancur. Bagi Maslow cinta menyakut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesrah antara dua orang. Termasuk sikap saling percaya. Sering kali cinta menjadi rusak jika salah satu pihak merasa takut jika kelemahan-kelemahan serta kesalhan-kesalahannya.

Tabel 5.11

Tanggapan responden tentang saya merasa senang karena karyawan PT. Alfa Kencana bisa menerima saya sebagai partner yang baik.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	46,15
2	Setuju	13	50
3	Cukup	1	3,85
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mampu berinteraksi dengan baik dalam tim pada PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 13 orang atau 50% menyatakan Setuju, 12 orang atau 46,15% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau 3,85%, menyatakan Cukup, yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Dalam bekerja karyawan selalu ingin bisa bekerja sama dengan rekan satu tim dengan baik agar bisa menyelesaikan pekerjaannya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Berdasarkan tanggapan responden karyawan PT. Alfa Kencana Samudra bisa bekerja sama dengan baik dalam bekerja hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden sebanyak

13 orang atau 50% menyatakan Setuj,12orang atau 46,15% menyatakanSangatSetuju, 3 orang atau3,85%, menyatakan Cukup. karyawan PT. Alfa Kencana Samudra memperhatikan Partner kerja yang cocok bagi karyaannya selain rasa nyaman didapatkan, partner kerja yang merupakan teman juga bisa memberikan dukungan pribadi untuk kita. Dukungan pribadi ini sangatlah penting dalam perkembangan karier kita. Ketika kita menghadapi masalah dalam pekerjaan, kita tidak perlu bingung untuk bercerita dan meminta saran kepada siapa. Dengan adanya partner kerja sekaligus teman kita, masalah dalam pekerjaan pun jadi lebih mudah kita hadapi. Kita tidak perlu terlarut dalam masalah apalagi hingga menyebabkan kinerja kita menurun. Partner kerja yang juga temanmu juga tentunya akan selalu mendukung kamu untuk mengembangkan kariermu. Meskipun dalam kamu dan partner kerjamu mungkin saja harus bersaing, tapi tentu saja akan lebih mampu untuk bersikap saling suportif.

Tabel 5.12

Tanggapan responden tentang saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan pada PT. Alfa Kencana.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	26,9 2
2	Setuju	16	61,5 4
3	Cukup	3	11,5 4
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mampu berinteraksi dengan baik dalam tim pada PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 16 orang atau 61.54% menyatakan Setuju, 7 orang atau 26,92% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau 11,54% yang menyatakan Cukup, dan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Dalam bekerja pasti setiap karyawan ingin ikut andil dalam mengambil keputusan karyawan akan merasa senang apa bila dilibatkan dan dianggap penting dalam perusahaan hal ini yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja apa bila dianggap penting dalam sebuah perusahaan. Dari tanggapan responden sebanyak 16 orang atau 61.54% menyatakan Setuju, 7 orang atau 26,92% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau 11,54% yang menyatakan Cukup. Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra merasa selalu dilibatkan dalam hal-hal penting hal ini bisa dilihat karyawan yang selalu dilibatkan dalam rapat-rapat dan kegiatan perusahaan seperti rapat akhir tahun dan rencana perusahaan dimasa depan karyawan akan merasa senang apa bila dianggap penting dalam sebuah perusahaan hal ini akan menimbulkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja .

5.3.4 Kebutuhan Kehormatan

Kebutuhan kehormatan kebutuhan akan ego, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, selanjutnya manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk berprestasi dan memiliki prestasi. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk persaingan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka akan siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di akui oleh atasan pada PT. Alfa Kencana.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	38,4 6
2	Setuju	13	50
3	Cukup	3	11,5 4
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat diketahui dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di akui oleh atasan pada PT. Alfa Kencana. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 13 orang atau 50 % menyatakan Setuju, 10 orang atau 38,46%

menyatakan Sangat Setuju, 3orang atau 11,54%, menyatakan cukup, yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Pengakuan atas apa yang kita capai adalah hal yang diinginkan karyawan karena mereka akan merasa senang apa bila sesuatu yang mereka capai diakui hal ini yang mendorong karyawan untuk termotivasi dalam bekerja. Dari jawaban responde bisa dilihat sebanyak 13 orang atau 50 % menyatakan Setuju, 10 orang atau 38,46% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau 11,54%, menyatakan Cukup karyawa PT. Alfa Kencana Samudra selalu mendapat pengakuan atasan apa yang telah dia capai hal ini membuktikan kebutuhan karyawan sudah terpenuhi. Pengakuan yang diberikan perusahaan berupa memberikan pujian yang tulus, merayakan keberhasilan dan menjadikan contoh teladan bagi karywan lain atas prestasi yang dicapai karyawan akan senang apabila kerja kerasnya diakui hal ini akan menambah semangat dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.14

Tanggapan responden tentang saya merasa senang mendapat penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik PT. Alfa Kencana Samudra.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	30,7 7
2	Setuju	16	61,5 3
3	Cukup	2	7,70
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat diketahui dari 26 orang respond menyatakan tanggapan tentang saya merasa senang mendapat penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 16 orang atau 61,53% menyatakan Setuju, 8 orang atau 30,77% menyatakan Sangat Setuju, 2 orang atau 7,70%, menyatakan Cukup, yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Keberadaan karyawan yang loyal dan berprestasi di dalam sebuah perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya aset yang berharga, keberadaan karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Perlakuan khusus tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau *reward*. Dengan memberikan pujian atau pun penghargaan akan menambah motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan selalu dihargai atas apa yang telah dilakukannya selama ini karyawan akan merasa senang dan akan terus berusaha meningkatkannya lagi kinerjanya. Pada PT. Alfa Kencana Samudra bisa dilihat dari tanggapan responden 16 orang atau 61,53% menyatakan Setuju, 8 orang atau 30,77% menyatakan Sangat Setuju, 2 orang atau 7,70%, menyatakan Cukup. Hal ini membuktikan PT. Alfa Kencana Samudra sudah memenuhi kebutuhan karyawan memberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan bisa berupa memberikan piagam, memberikan kesempatan promosi jabatan dan memberikan bonus yang spesial dengan memberikan itu karyawan akan berusaha mendapatkan itu dengan bekerja lebih baik lagi.

5.3.5 Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierrarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Tingkat terakhir dari kebutuhan Maslow adalah aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukkan diri kepada orang lain. Pada tahap ini, seseorang mengembangkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuan sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai muncul. Akan tetapi selama tahun 1960-an, ia menyadari bahwa banyak anak muda memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, tetapi mereka belum juga bisa mencapai aktualisasi diri.

Tabel 5.15

Tanggapan responden tentang PT. Alfa Kencana memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	34,61
2	Setuju	15	57,69
3	Cukup	2	7,70
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat dilihat dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Alfa Kencana samudra memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 15 orang atau 57,69% menyatakan Setuju, 9 orang atau 34,61% menyatakan Sangat Setuju, 2 orang atau 7,70%, menyatakan Cukup, yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah memberikan kebutuhan akan meningkatkan potensi Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat tumbuh menjadi lebih baik terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi

dimasa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang. Untuk melihat tanggapan responden kesempatan meningkatkan keterampilan karyawan di PT. Alfa Kencana Samudra dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 15 orang atau 57,69% menyatakan Setuju, 9 orang atau 34,61% menyatakan Sangat Setuju, 2 orang atau 7,70%, menyatakan Cukup. Kesempatan yang diberikan berupa memberikan pelatihan dan mengikuti seminar-seminar yang berkaitan dengan pekerjaan. Adanya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan diharapkan karyawan semakin baik dalam melakukan pekerjaan, karena akan ada inovasi atau terobosan yang membuat kualitas kerja karyawan semakin baik lagi dan meningkat.

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Alfa Kencana.

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	42,31
2	Setuju	14	53,85
3	Cukup	1	3,84
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		26	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat dilihat dari 26 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Alfa Kencana. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 14

orang atau 53,85% menyatakan Setuju, 11 orang atau 42,31% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3,84%, menyatakan Cukup, yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Apa bila karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya maka dia akan merasa malu hal ini yang mendorong karyawan untuk termotivasi lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra selalu tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya bisa dilihat dari tanggapan responden sebanyak 14 orang atau 53,85% menyatakan Setuju, 11 orang atau 42,31% menyatakan Sangat Setuju, 1 orang atau 3,84%, menyatakan Cukup hal ini membuktikan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra dapat menyelesaikan tantangannya berupa berkerja sesuai target, dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan akan bangga dan menambah semangat kerjanya apa bila pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini juga dapat membantu karyawan kepercayaan yang lebih lagi berupa kenaikan pangkat atau bonus karna sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 5.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
Kebutuhan Fisiologis							
1	Saya merasa kebutuhan pangan saya sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana.	12	13	1	-	-	26
Skor		60	52	3	-	-	115
2	Saya merasa bahwa kebutuhan sandang sudah terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana.	8	15	3	-	-	26
Skor		40	60	9	-	-	109
3	Saya merasa kebutuhan papan yang wajar sudah dapat terpenuhi selama saya bekerja pada PT. Alfa Kencana.	14	11	1	-	-	26
Skor		70	44	3	-	-	117
Kebutuhan Rasa Aman							
	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari PT. Alfa Kencana.	12	13	1	-	-	26
Skor		60	52	3	-	-	115
	Saya bekerja pada PT. Alfa Kencana merasa tenang karena terjamin kehidupan saya di hari tua.	8	16	2	-	-	26
Skor		40	64	6			112
Kebutuhan Sosial							
	Saya merasa senang karena karyawan PT. Alfa Kencana bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	12	13	1	-	-	26
Skor		60	52	3	-	-	115
	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan pada PT. Alfa Kencana	7	16	3	-	-	26
Skor		35	64	9	-	-	108
Kebutuhan Kehormatan							
	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di	10	13	3	-	-	26

	akui oleh atasan pada PT. Alfa Kencana.						
	Skor	50	52	9	-	-	111
	Saya merasa senangmendapat pujian setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik PT. Alfa Kencana.	8	16	2	-	-	26
	Skor	40	64	6	-	-	112
Kebutuhan Aktualisasi							
	PT. Alfa Kencana memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	9	15	2	-	-	26
	Skor	45	60	6	-	-	111
	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan PT. Alfa Kencana.	11	14	1	-	-	26
	Skor	55	56	3	-	-	114
Jumlah							286
Skor							1.239

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 5 \times 26 = 1.430$$

$$\text{Skor minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 1 \times 26 = 286$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$$

Nilai Tertinggi

$$= \frac{1.430 - 286}{\dots}$$

= 228.8

Berdasarkan tabel 5.17 rekapitulasi di atas, variabel motivasi kerja di PT Alfa Kencana Samudra :

Kategori Sangat Baik : 1.201,2- 1.430

Kategori baik : 972,4 – 1.201,2

Kategori Ragu-ragu : 743,6 – 972,4

Kategori tidak Baik : 514,8- 743,6

Kategori Sangat Tidak Baik : 286 – 514,8

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.16 maka dapat disimpulkan variabel Kerja sama tim pada PT. Alfa Kencana bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.239 berada pada kategori sangat baik 1.201,2- 1.430. Selanjutnya skor tertinggi terdapat pada kebutuhan papan dan skor terendah terdapat pada kebutuhan berinteraksi.

5.4 Pembahasan

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan setiap individu harus memiliki tanggung jawab yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan Motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan harus memberikan lima kebutuhan karyawan PT. Alfa Kencana sudah memenuhinya dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan social, kebutuhan kehormata, kebutuhan aktualisasikan diri. **Kebutuhan fisiologi** sebagai kebutuhan untuk individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal. **Kebutuhan rasa aman** kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lainnya. **Kebutuhan social** yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain **Kebutuhan kehormatan** kebutuhan akan ego, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormatin dan dihargai oleh orang lain. **Kebutuhan aktualisasi diri** merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierrarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja sudah cukup baik hal ini bisa dihat dari tanggapan responden PT. Alfa Kencana Samudra sebanyak 26 responden berdasarkan pada rekapitulasi maka dapat disimpulkan variabel Kerja sama tim pada PT. Alfa Kencana. bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.239 berada pada kategori sangat baik 1.201,2 - 1.430. Hal ini membuktikan PT. Alfa Kencana Samudra sudah memenuhi lima kebutuhan karyan teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) jadi dapat disimpulkan karyawan sudah termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Hasibuan (2003:95) Bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencaapi kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi harus memiliki usaha yang maksimal. Dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan yang mendasari perbuatannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesempilan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi motivasi kerja pada PT. Alfa Kencana bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.239 berada pada kategori sangat baik 1.201,2- 1.430.
2. Karyawan PT. Alfa Kencana sudah termotivasi dalam berkerja karena lima kebutuhan karyawan PT. Alfa Kencana hamper semuanya terpenuhi dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan kehormata, kebutuhan aktualisasikan diri.

6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) PT. Alfa Kencana harus selalu memperhatikan motivasi kerja karyawan tidak hanya puasa dengan hasil saat ini salah satunya memperhatikan faktor lain yang memotivasi karyawan salah satunya mungkin bias memberikan fasilitas yang mendorong motivasi kerja karyawan memberikan ruang karyawan meningkatkan kreativitasnya dan memberikan pelatihan.

- 2) PT. Alfa Kencana harus selalu memperhatikan motivasi kerja karyawan khususnya kebutuhan berinteraksi dikarena pada kebutuhan ini memiliki sekor terendah sebaiknya PT. Alfa Kencana lebih memperatika seperti patner kerja dan pimpinan berinteraksi langsung kepada karyawan agar kebutuhan ini bisa terpenuhi dan karyawan termotivasi lagi dalam bekerja.



Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan Jilid 2*. Indeks. Jakarta

Idayati, Irma. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kabupaten Musi Rawas*. Jurnal Adminika Volume 3. No.1 Januari-Juni 2017

Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik. Edisi Revisi*. URPres. Pekanbaru.

Jackson. Susen E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengellaan Sember Daya Manusia, Managing Human Resources*. Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemb Empat. Jakarta.

Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta

Kusuma, Dirk Malaga. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 2013, 1388-1400 ISN0000-0000

Marthis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Penerjemah Diana Angelinca. Salemba Empat. Jakarta

Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh.*

Erlangga. Jakarta

Noe, Raymond A. Hollenbeck, Jhon R. Gerhart, Barry. Wright, Patrick M. 2011.

Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi

6 Buku 2. Penerjemah Didik Prayitno. Salemba Empat. Jakarta

Seftiani, Yessi. Gimin. Trisnawati, Fenny. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan

Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. Jurnal Pendidikan Ekonomi

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.* Rajawali Pers. Jakarta,

