

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

---

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA SURYA GARDEN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Penyusunan Skripsi  
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**LINDAWATI SARAGIH**

**NPM : 167210840**

**JURUSAN ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**PEKANBARU**

**2020**

**BAB 1**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996: 92). Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Tabel I.1. Jumlah Seluruh Karyawan pada PT. Panca Surya Garden

No	Nama	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Kepala Bagian	1
2.	Staff Karyawan	111
3.	Karyawan Dilapangan	23
<b>Total</b>		<b>135</b>

Sumber : Data Jumlah Karyawan PT. Panca Surya Garden 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang ada di PT. Panca Surya Garden berjumlah 135 orang karyawan. PT Panca Surya Garden dipimpin Oleh Bapak Ahmad Fachтоми.

Motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan (Gomes, 2012: 178 Hal 7). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 2005: 214 Hal 2), motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 2002: 252 Hal 4). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang

melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001: 2 Hal 9).

Demikian pula halnya dengan PT.Panca Surya Garden yang bergerak dalam bidang kelapa sawit, memerlukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebagai salah satu upaya untuk memasuki tingkat persaingan yang ada saat ini. Elemen perusahaan yang memegang peran paling penting di dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi diduga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja karyawan berhubungan dengan dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, biasanya setiap karyawan mempunyai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berbeda-beda. Faktor intrinsik adalah faktor yang timbul dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari lingkungan dimana karyawan bekerja. Suatu kondisi motivasi kerja yang mengarah pada penciptaan sistem pengelolaan tenaga kerja yang baik dalam suatu perusahaan, dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperusahaan tersebut. Dengan demikian penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan perlu kontinyu dilakukan oleh perusahaan.

Permasalahan di PT. Panca Surya Garden pada saat ini yang menjadi kajian dalam peneliti ini adalah mengenai sumber daya manusia yaitu motivasi kerja karyawan. Berhubungan dengan faktor internal dan faktor eksternal motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja disamping jumlah produksi, persediaan bahan baku, kerusakan peralatan produksi pada saat melakukan produksi diperusahaan dan kesejahteraan karyawan pada perusahaan. Dalam memotivasi karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui apa harapan karyawan dalam bekerja, yang pada umumnya adalah mendapatkan gaji, dan kebutuhan sosial dan lainnya.

Tabel I.1 Tarif Upah Karyawan Harian Tahun 2019

No	Tarif Gaji	Karyawan Harian Tetap (KHT)	Karyawan Harian Lepas (KHL)
1	Upah	Rp. 89.300/Hari	Rp.112.800/Hari
2	Lembur	Rp. 16.300/Jam Bayar	Rp. 16.300/Jam Bayar
3	Catu Beras	Rp. 9.400/Kg	-

Sumber : Data tarif upah karyawan harian 2019.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji/upah karyawan lebih besar gaji karyawan harian lepas (KHL) dibanding karyawan harian tetap (KHT). Dimana karyawan harian tetap (KHL) mendapatkan upah sebesar Rp. 112.800/hari. Sementara karyawan harian tetap(KHT) mendapat upah sebesar Rp. 89.300/hari, namun karyaawan harian lepas tidak mendapatkan catu beras dan lain sebagainya.

Demikian juga yang terjadi pada PT. Panca Surya Garden yang bergerak dalam bidang kelapa sawit, maka motivasi menjadi sangat penting dan menjadi masalah pokok dalam mencapai tujuan. Melihat kondisi tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Panca Surya Garden”.

Mengingat luasnya pembahasan mengenai motivasi kerja dalam penulisan karya ilmiah ini serta terbatasnya waktu dan tenaga maka penulis membatasi masalah yang akan di bahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dalam tujuan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dilihat dari :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu, “Bagaimana Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden“.

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian yang dilakukan nantinya, yaitu “ Untuk Mengetahui dan Menganalisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden “.

### 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari tujuan maka kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan informasi maupun sebagai bahan masukan kepada pihak PT. Panca surya garden.
- b. Akademis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dibidang yang sama dengan penelitian ini.
- c. Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi bisnis, minimal dapat memperkaya inventaris hasil penelitian dibidang ilmu administrasi.



## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Ilmu administrasi merupakan hasil pemikiran manusia yang disusun berdasarkan rasionalitas dan sistematika yang mengungkapkan kejelasan tentang objek formal, yaitu pemikiran untuk menciptakan suatu keteraturan dari berbagai aksi dan reaksi yang dilakukan oleh manusia dan objek material, yaitu manusia yang melakukan aktivitas administrasi dalam bentuk kerjasama menuju terwujud tujuan tertentu esensi mendaras objek formal dan material administrasi adalah terciptanya hubungan antara pengatur dengan yang diatur dalam konteks kerjasama manusia (Dalam buku Makmur, 2006;5).

Menurut Nawawi (2015:13) Administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai pengendalian usaha kerja sama kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti gagasan (Zulkifli 2005;16) Administrasi merupakan rangkaian kegiatan ketatausahaan atau kesekretariatan berupa surat-menyurat dan pengelolaan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian White 2 (2015:11) mengemukakan bahwa administrasi adalah salah satu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok -kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil (2015:11). Selanjutnya menurut Haryadi (2009) ada dua pengertian administrasi yaitu administrasi sempit dan administrasi dalam arti luas.

- a. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan penyusun dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan serta mempermudah memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam satu hubungan satu sama lain.
- b. Administrasi dalam arti luas adalah kegiatan kerjasama sebagaimana ditemukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi pengertian administrasi dalam arti luas memiliki unsur-unsur sekelompok orang, kerjasama pembagian tugas secara terstruktur, kegiatan yang runtut dalam proses, tujuan yang akan dicapai, dan pemanfaatan berbagai sumber.

Terdapat alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi ilmu administrasi Fayol (dalam Zulkifli 2005:71) mengemukakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu :

- a. Pembagian kerja.
- b. Pendelegasian dan wewenang.
- c. Disiplin.
- d. Kesatuan perintah.

- e. Kesetujuan dan tujuan.
- f. Mendahulukan atau mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi.
- g. Pengupahan atau penggajian.
- h. Sentralisasi.
- i. Skala hierark.
- j. Tata tertib
- k. Keadilan.
- l. Stabilitas jabatan.
- m. Prakarsa atau inisiatif.Solidaritas sekelompok kerja.

Jadi dari keseluruhan definisi diatas dapat kita pahami bahwasanya adminidtrasi adalah suatu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih guna mencapai tujuan dengan memanfaatkan organisasi sebagai wadah untuk tempat bernaung, dalam arti kata antara administrasi dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak pernah bisa dipisahkan. Oleh sebab itu, administasi merupakan kunci dari keberlangsungan dan kinerja suatu organisasi, jika administrasinya baik maka output dari suatu organisasi juga akan baik.

## 2. Konsep Administrasi Bisnis

Musselman (2004;49) bahwa administrasi adalah jumlah keseluruhan aktivitas yang terorganisir dalam bidang perniagaan dan industri. Penyediaan barang dan jasa agar terpenuhi kebutuhan masyarakat

serta dapat memperbaiki kualitas kehidupan masyarakat. Dalam dunia perekonomian, bisnis memiliki karakteristik yakni sebagai berikut:

- a. Berhubungan dengan berbagai barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan manusia.
- b. Menentukan harga yang sesuai.
- c. Akan ada kemungkinan mengalami kerugian.

Dalam organisasi bisnis, administrasi adalah fungsi industri yang berhubungan dengan aktivitas organisasi seperti penetapan kebijakan perusahaan, koordinasi produksi, keuangan dan distribusi, penentuan arah organisasi dan kontrol tertinggi eksekutif bagi perusahaan untuk bergerak maju (Shekkin 1942;6).

Ilmu yang sekarang terkenal dengan sebutan administrasi bisnis, merupakan ilmu yang serumpun dengan ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerjasama antara dua atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan, dan ilmu ini merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Jadi, administrasi bisnis adalah proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan bersama didalam dunia industri atau dunia persaingan, dari proses kerjasama tersebut telah tersusun secara sistematis.

### 3. Konsep Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "*organon*" atau dalam bahasa lain "*organum*" yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Menurut G.R.Terry (dalam Sufia Hamia 2005;14) menyatakan bahwa organisasi berasal dari kata "*organion*" yaitu struktur dengan bagian yang demikian diintegrasikan hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan hubungan mereka.

Selanjutnya Griffin (dalam Sule dan Saefulliah, 2008:4) mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa organisasi adalah suatu alat atau wadah guna mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya terdapat sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

### 4. Konsep Manajemen

Manajemen dibutuhkan oleh organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia – sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Berdasarkan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, manajemen adalah sebuah kaidah – kaidah, prinsip – prinsip dan konsep.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya – sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu manajemen juga bisa didefinisikan dalam tiga perspektif menurut Riva'i (2013:177) yaitu :

- a. Menurut perspektif proses, manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain, dimana kegiatan diawasi dan diselenggarakan.
- b. Definisi dari perspektif kolektivitas orang, dari sudut ini manajemen diartikan sebagai kolektivitas orang yang melaksanakan pekerjaan – pekerjaan manajerial.
- c. Pengertian manajemen menurut perspektif seni dan ilmu. Manajemen sebagai seni merupakan pengimplementasian dari keterampilan – keterampilan dan pengelolaan organisasi berdasarkan pengalaman – pengalaman yang ada dan bermanfaat. Sementara itu, manajemen sebagai ilmu terlibat dari penerapannya terhadap proses mengobservasi, mengumpulkan, dan menganalisis data, fenomena – fenomena, kejadian – kejadian, dan lain-lain kemudian diambil beberapa kesimpulan yang mendukung tujuan yang hendak dicapai.

Manajemen berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi – fungsi tertentu, salah satu klasifikasi paling awal dari fungsi – fungsi manajerial dibuat oleh Henry Fayol, yang menyatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian perintah, dan pengawasan adalah fungsi – fungsi utama.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:5) mendefinisikan dari dua pandangan yaitu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan – kegiatan orang lain.

Semakin jelas bahwa manajemen merupakan salah satu hal penting yang diperlukan perannya demi jalannya organisasi, kunci dari manajemen adalah pemimpin dalam organisasi tersebut, karena yang menjalankan manajemen adalah seorang pemimpin didalam organisasi, pemaparan penulis sudah dijelaskan oleh para ahli sebelumnya.

### **5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara (2007;2) dalam buku Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. (2-18;5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016;100) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen

sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan oleh para anggota tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## **6. Konsep Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Kemudian menurut As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan.



Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

**b. Tujuan Motivasi**

Beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014: 97), antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

**c. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Salah satu cara memanfaatkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan karyawan dapat bekerja lebih giat, lebih bersemangat dan dapat berprestasi. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. (Priansa :2006-204).

- a. Faktor internal, merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang akan menciptakan semangat, keikhlasan dan loyalitas dalam bekerja untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Berikut motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang khususnya karyawan adalah :
  1. Minat atau kegemaran, seseorang akan merasa terdorong atau termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan apabila sesuai dengan minat atau kegemarannya.
  2. Sikap positif, seseorang yang memiliki sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin untuk menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

b. Kebutuhan, setiap orang memiliki kebutuhan tertentu, berdasarkan kebutuhan tertentu itulah seorang akan termotivasi untuk berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhan faktor eksternal, menjelaskan tentang kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yang meliputi :

1. Upah atau gaji yang sesuai, karyawan diberi upah atau gaji yang sesuai kerja yang dilakukannya atau sesuai dengan harapan karyawan atas kinerjanya, membuat karyawan akan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian hasil produksi target yang ditentukan perusahaan.
2. Keamanan kerja yang terjamin, karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi, kenyamanan dan ketenangan jiwa yang diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Selain itu, jaminan akan keselamatan kerja juga harus diupayakan oleh manager di dalam perusahaan dalam bentuk asuransi apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa karyawan.
3. Kehormatan dan pengakuan, dapat diberikan dalam bentuk penghargaan atau jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cendramata bagi karyawan yang berprestasi, sedangkan pengakuan dapat diberikan dalam bentuk promosi jabatan.
4. Perlakuan yang adil, diwujudkan dalam bentuk pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan yang sesuai prestasi karyawan. Siapa

saja karyawan yang berprestasi yang memiliki integritas kerja yang baik maka mendapatkan penghargaan tidak memandang suku, ras, agama, gender dan lain sebagainya. Sedangkan bagi karyawan yang kurang berprestasi dapat diberikan motivasi supaya bisa meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa, pimpinan merupakan panutan bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat, selain itu pemimpin dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik karyawan yang dipimpin. Jika karyawan memiliki semua aspek tersebut maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja.
6. Suasana kerja yang menarik, didalam melaksanakan pekerjaan hubungan harmonis antara harmonis antara pimpinan dengan karyawan (vertical) membuat suasana kerja yang baik. Selain suasana kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan, juga harus diciptakan suasana kerja yang baik antara sesama karyawan (horizontal). Suasana kerja yang baik dan menarik akan menciptakan kenyamanan para karyawan atau staff perusahaan untuk bekerja secara profesional guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
7. Jabatan yang menarik, merupakan satu kedudukan yang diinginkan atau diharapkan oleh karyawan sebagai hasil dari prestasi kerja karyawan tersebut. Promosi jabatan yang berjenjang dengan baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja secara loyalitas karyawan

dalam bekerja membuat karyawan menduduki jabatan kerja dengan teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan (Wursanto, 2013; 149).

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mulai dari faktor internal dan faktor eksternal dapat disimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh:

**a. Minat atau Kegemaran**

Seorang karyawan mempunyai minat atau kegemaran yang tinggi didalamm bekerja ditandai dengan :

1. Perasaan senang dalam bekerja
2. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
3. Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

**b. Sikap Positif**

Seorang karyawan mempunyai sikap positif pekerjaannya ditandai dengan :

1. Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan tercapai
2. Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
3. Displin kerja yang tinggi.

**c. Kebutuhan**

Seorang karyawan mempunyai kebutuhan yang beragam ditandai dengan:

1. Kebutuhan fisiologis, misalnya sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu dalam hal ini berupa gaji atau upah

2. Kebutuhan akan rasa aman dan suasana kerja yang baik
3. Kebutuhan akan kehormatan dan pangkuan
4. Kebutuahan untuk bisa berprestasi
5. Kebutuhan perlakuan yang adil dari manajer
6. Kebutuhan akan jabatan kerja yang menarik
7. Kebutuhan akan pimpinan yang jujur dan berwibawa.

Jadi kesimpulan dari faktor-faktor motivasi tersebut adalah bahwa faktor-faktor internal yaitu faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang karyawan berkaitan erat dengan faktor-faktor eksternal yaitu faktor motivasi yang ada di luar diri seseorang karyawan. Kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya karena motivasi yang ada di dalam diri seorang karyawan akan semakin kuat apabila didukung oleh faktor eksternal (pemimpin) yang memberikan ruang atau media untuk motivasi internal tersebut. Contohnya, minat atau kegemaran didalam bekerja merupakan faktor internal dari diri seseorang karyawan, minat atau kegemaran didalam bekerja akan menjadi efektif dan efisien apabila karyawan merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan yang merupakan faktor eksternal (pemimpin)

#### **d. Metode Motivasi**

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu:

- a. Motivasi langsung (*direct motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta

kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

**e. Teori-teori Motivasi**

Ada beberapa teori tentang Motivasi yaitu:

1. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

## 2. Teori Abraham Maslow.

Pada teori ini Maslow memandang bahwa manusia pada dasarnya melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow mengklarifikasi kebutuhan manusia kedalam 5 tingkatan (hierarki). Manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dari tingkat yang paling rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi lagi. Kebutuhan yang paling dasar yakni kebutuhan fisik atau fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Dalam memotivasi, para manajer harus mengetahui kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan oleh karyawannya serta memberikan kepuasan kepada karyawan, karena hal ini sangat penting dalam mengembangkan perusahaan.



Gambar II.1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

- Kebutuhan fisiologis, kebutuhan tingkat paling dasar yang harus dipenuhi. Misalnya kebutuhan lapar, haus, tidur.
- Kebutuhan rasa aman, kebutuhan kesehatan dan keamanan kerja. Misalnya kesehatan tenaga kerja.



- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan rasa saling memiliki dan menghargai diantara sesama para karyawan dan kondisi ini menciptakan motivasi kerja yang kuat.
- d. Kebutuhan penghargaan berhubungan dengan status yang mencakup akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berupa dorongan untuk menjadi yang diinginkan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri.

3. Teori Mc. Clelland.

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yakni:

- a. *Need of achievement*: yaitu suatu dorongan/keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan.
- b. *Need of affiliation* : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- c. *Need of power* : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

**f. Indikator Motivasi**

Motivasi Menurut Moslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, yang ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan atau rasa aman, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Rasa memiliki (Sosial), ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan penghargaan adalah penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang tinggi kebutuhannya akan kekuasaan, dimana tingkat penghargaan yang mencakup penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.

5. Aktualisasi diri adalah motivasi seseorang untuk mengubah persepsi diri ke dalam realita kerja.

## 7. Penelitian Terdahul

**Tabel II. 2 :Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Judul Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
1	Ni. Nengah. Sarinadi. Universitas Pendidikan Ganesha. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014	Motivasi Kerja	Metode yang digunakan dalam peneliti ini adalah metode kuisioner	Hasil dari penelitin ini menggunakan SPSS 16.0 for windows sebesar 0,823. Dengan demikian sampling adeqacy lebih besar dari 0,50.
2	Beni. Habibi. Universitas Negeri Semarang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Akses Regional Vi	Motivasi Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, metode dokumentasi,	Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah 1. Hubungan motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan cukup signifikan. 2. Adanya penghargaan

	Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang		metode pustaka.	terhadap karyawan dari perusahaan menjadi semakin meningkat. 3. Secara garis besar rata-rata karyawan memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi.
3	Arindha Ayuningstyas. Universitas Negeri Yogyakarta. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam promosi jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo	Motivasi Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode angket dan dokumentasi	Adapun hasil dari penelitian ini ditinjau dari : 1. motivasi karyawan dilihat dari faktor internal : a. Kebutuhan aktualisasi diri b. pengakuan prestasi 2. motivasi karyawan ditinjau dari faktor eksternal: a. jaminan karier b. kompensasi c. kebutuhan sosial
4	Avzlen Evizal. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Analisis faktor-	Motivasi Kerja	Metode yang digunakan yaitu metode observasi,	Hasil dari penelitian ini yaitu data mengenai pengembangan pegawai berpengaruh positif

	faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Rokan Hilir		angket, dan metode wawancara	terhadap motivasi kerja pegawai.
5	Raika. Gustisyah. Universitas Sumatera Utara. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluhan perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.	Motivasi Kerja	Metode yang digunakan yaitu metode wawancara, daftar pertanyaan, dan metode dokumentasi.	Berdasarkan hasil pengujian variabel independen terdapat adanya pengaruh dalam peningkatan motivasi kerja. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan.
6.	Jurnal Politik Profetik Vol. 6 No. 1 Tahun 2018.	Motivasi Kerja	Metode yang digunakan adalah	dari hasil penelitian dilihat berdasarkan indikator bahwa

Universitas Pancasakti Makassar. Fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan.		metode kuesioner, metode wawancar a dan metode dokument asi.	pencapaian kinerja karyawan sangat cukup baik.Namun dilihat dari motivasi kerja karyawan dikatakan sangat kurang baik.
---	--	---	---

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

## B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran baik secara lisan maupun tulisan runtutan logika (alur cerita dan cara pandang) seseorang tentang keterkaitan atau hubungan tu pengaruh salah satu atau sejumlah aspek dengan satu kondisi fenomena tertentu yang sedang dan dijadikan objek pengamatan.

Sehubung dengan hal yang akan dibahas mengenai Analisis Fakto -Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden Pekanbaru, maka kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar II. 3 : Kerangka Pikir Tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden**



Sumber: modifikasi penulis, 2019

### C. Hipotesis

Menurut Sugioyono (2015;120) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih belum didasari pada fakta-fakta yang relevan tetapi hanya berpandangan pada teori empiris.

Berdasarkan judul penelitian dan fenomena tersebut, maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian Diduga adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Surya Garden, Maka diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan target yang diinginkan PT. Panca Surya Garden.

### D. Konsep Operasional

Untuk memberikan kesatuan pendapat maka perlu kiranya penulis mengemukakan konsep operasional yang merupakan konsep yang dipakai dalam proses penelitian yang dimaksud untuk menterjemahkan konsep teoritis yang ada sehingga tercipta suatu pengertian dalam penelitian ini.

Oleh karena itu penulis akan menjelaskan pemakaian konsep-konsep penelitian untuk menghindari kekeliruan dalam pemakaian konsep yang meliputi :

1. Administrasi adalah suatu bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam usaha menetapkan sasaran dan untuk mencapai tujuan tertentu.



2. Organisasi adalah suatu alat atau wadah guna mencapai tujuan bersama, dimana didalamnya terdapat sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya – sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
5. Motivasi adalah sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan nya baik itu secara positif ataupun negatif.
6. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi.
7. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan fasilitasi keamanan dan keselamatan kerja.
8. Rasa memiliki (Sosial), ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.

9. Kebutuhan penghargaan adalah penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang tinggi kebutuhannya akan kekuasaan, dimana tingkat penghargaan yang mencakup penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.
10. Aktualisasi diri adalah motivasi seseorang untuk mengubah persepsi diri ke dalam realita kerja.
11. PT. Panca Surya Garden merupakan cabang dari perusahaan terbesar yaitu perusahaan Surya Dumai yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit.

#### **E. Operasionalisasi Variabel**

Variabel adalah sebagian atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan obyek yang lain (Prof. Dr. Sugiyono, 2015;38).

Dari penjelasan tentang konsep operasional diatas, maka dapat disajikan operasional variabel dalam bentuk tabel sehubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Surya Garden, yaitu:

**Tabel II.4 : Operasional Variabel Penelitian Analisis Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden**

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
<p>Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu Maslow (2007:102)</p>	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian Gaji</li> <li>b. Pemberian Bonus</li> </ul>	Ordinal
		2. Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jaminan hari tua yang memadai</li> <li>b. Jaminan jabatan sesuai dengan struktur</li> </ul>	Ordinal
		3. Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan pimpinan dengan karyawan</li> <li>b. Interaksi sesama karyawan</li> </ul>	Ordinal
		4. Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian hadiah</li> <li>b. Pemberian apresiasi</li> </ul>	Ordinal
		5. Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian saran</li> <li>b. Pemberian motivasi</li> </ul>	Ordinal

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

## F. Teknik Pengukuran

Sebagai pertimbangan dalam menganalisa data yang terkumpul, maka penulis menggunakan pengukuran masing-masing konsep, yaitu :  
Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan Sugiyono, 2015;199).

Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu baik, cukup baik, kurang baik. Untuk setiap item pertanyaan yang diajukan perindikator variabel, masing-masing alternatif jawabannya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor sebagai berikut:

**Tabel II.5 : Pengukuran Skala Likert**

Options	Bobot
Baik	3
Cukup Baik	2
Kurang Baik	1

*Sumber: Skala Likert.*

Variabel motivasi kerja memiliki 3 indikator, yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial. Untuk variabel ini penulis mengajukan 3 indikator pernyataan berdasarkan nilai persentase yang ditetapkan untuk 30 orang responden. Berdasarkan nilai yang ditetapkan untuk

orang responden, dengan persentase baik 67% - 100%, persentase cukup baik 34% - 66%, persentase kurang baik 1% - 33%, demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan:

Untuk mengetahui masing – masing penelitian atas variabel motivasi kerja yang terdiri 3 indikator yang dapat dilihat sebagai berikut :

#### 1. Kebutuhan Fisik

**Baik** : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kebutuhan fisiologis, berada pada interval 67% – 100%.

**Cukup Baik** : Apabila jumlah persentase yang diperoleh kuesioner mengenai indikator kebutuhan fisiologis, berada pada interval 34% - 66%.

**Kurang Baik** : Apabila jumlah persentase diperoleh dari indikator kebutuhan fisiologis, berada pada interval 1% - 33%.

mengambil keputusan, berada pada interval 1% - 20% .

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

**Baik** : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kebutuhan keselamatan dan rasa aman, berada pada interval 67% – 100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh kuesioner mengenai indikator keselamatan, berada pada interval 34% - 66%.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase diperoleh dari indikator kebutuhan keselamatan dan keamanan, berada pada interval 1% - 33%.

### 3. Kebutuhan Sosial

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kebutuhan sosial, berada pada interval 67% – 100%.

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh kuesioner mengenai indikator kebutuhan sosial berada pada interval 34% - 66%.

Cukup Setuju : Apabila jumlah persentase diperoleh dari indikator kebutuhan sosial, berada pada interval 1% - 33%.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian survei deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif karena peneliti mengumpulkan data dengan cara menganalisa data dan dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data dengan cara melakukan pengamatan ditempat penelitian.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017;8)

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Panca Surya Garden yang beralamat di Jl. Kubang Raya, Kubang Jaya, Kec, Siak Hulu, Kab. Kampar, Riau 28293. Adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di PT. Panca Surya Garden yaitu karena adanya pemecahan permasalahan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Panca Surya Garden.

### 2. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:91). Dalam prosedur pengambilan sampel jumlah karyawan dilakukan dengan cara menentukan sampel dari populasi yang memenuhi karakteristik tertentu sebagai populasi yang menjadi objek studi.

**Tabel III. 1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Keterangan	Populasi	Sampel
1	Pimpinan	1	1
2	Karyawan	135	30

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

## D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Insidental Sampling*. Menurut Sugiyono *Insidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai



sumber data (Sugiyono, 2015;175). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Panca Surya garden.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner dan observasi yang biasa dilakukan peneliti (Umar 2003;41-42). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner dan hasil wawancara dari serta observasi di lapangan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari perusahaan yang bersangkutan, atau data struktur, data karyawan, dan data upah gaji.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur yang disebarkan kepada responden, yaitu kepada karyawan tetap PT. Panca Surya Garden untuk memperoleh data yang akurat.
2. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang diajukan pada sumber informasi atau pihak-pihak yang terkait seperti pimpinan perusahaan, salah seorang manajer dan salah seorang

staff PT. Panca Surya Garden untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan penelitian ini.

3. Observasi adalah suatu tindakan atau proses mengamati pemimpin atau karyawan pada PT. Panca Surya Garden untuk mendapatkan informasi suatu penelitian.

#### **G. Teknis Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya hasil analisa tersebut diambil beberapa kesimpulan yang dianggap perlu.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Panca Surya Garden**

Perkebunan kami berlokasi strategis di provinsi Riau, Kalimantan Timur dan Kalimantan Barat. Dengan lebih dari 200.000 hektar perkebunan kelapa sawit, kami menempati posisi terdepan dalam industri kelapa sawit Indonesia. Kami mengadopsi praktik terbaik industri saat mengembangkan perkebunan kelapa sawit baru. Bibit kelapa sawit kami diproduksi di kebun benih khusus kami.

Bibit ini pertama kali dibudidayakan di pra-pembibitan dan kemudian dipindahkan ke pembibitan utama setelah tiga bulan. Perhatian yang halus dan perhatian penuh diberikan pada bibit kelapa sawit kami di pembibitan karena kami sangat menyadari pentingnya mereka dalam menentukan hasil perkebunan kami untuk 25 tahun ke depan produksi komersial. Hanya bibit dengan kondisi sangat baik yang ditransfer ke ladang untuk ditanam. Sebagai hasil dari proses pemusnahan yang ketat, dari sekitar 200 biji yang dibeli untuk setiap hektar pada tahap pembibitan, hanya sekitar 150 yang akhirnya digunakan dalam penanaman.

Setelah ditanam di ladang, telapak tangan menjalani program pemeliharaan intensif selama tiga tahun pertama ketika mereka masih diklasifikasikan sebagai telapak tangan yang belum menghasilkan. Kami memperlakukan pekerjaan kami yang dilakukan dalam tiga tahun pertama ini sebagai yang paling kritis karena kami yakin ini akan menjadi dasar bagi

telapak tangan yang sehat dan produktif. Siklus penyiangan dan pemupukan lebih sering daripada untuk pohon dewasa. Jalan pengumpulan, jalur pemanen, gorong-gorong kotak dan infrastruktur lainnya juga diprogram untuk mengantisipasi dimulainya panen. Pada bulan ke-20, telapak tangan akan mulai berbunga. Pada titik ini, kami melakukan latihan pengebirian untuk menghilangkan bunga dan mencegah berbuah. Ini karena putaran pertama pembuahan akan menghasilkan tandan buah yang sangat kecil yang tidak dapat diterima secara komersial, dan dengan melakukan hal itu juga memiliki efek meningkatkan berat rata-rata tandan buah berikutnya dengan menjaga pemanfaatan nutrisi. Pada awal bulan ke-30, kami mulai memanen telapak tangan muda meskipun secara teknis mereka masih 'belum dewasa'.

Ketika kelapa sawit matang, program pemeliharaan yang dilakukan sebagian besar serupa. Namun, frekuensi untuk beberapa pekerjaan pemeliharaan cenderung berkurang seiring bertambahnya usia telapak tangan. Stasiun penelitian kelompok kami memberi kami rekomendasi agronomi berdasarkan uji coba dan uji coba yang dilakukan. Misalnya, daripada mengandalkan rekomendasi pupuk 'satu ukuran untuk semua', setiap blok pohon kelapa sawit seluas 25-30 hektar diuji untuk kandungan hara dalam daun mereka setiap tahun untuk menghasilkan yang paling optimal. dan campuran pupuk yang efisien biaya. Kami memanfaatkan tenaga kami secara efisien di perkebunan dengan menggeser pemanen untuk mempertahankan pekerjaan selama musim panen yang rendah dan sebaliknya.

*First Resources* didirikan pada tahun 1992 dan terdaftar di Bursa Singapura sejak 2007, *First Resources* adalah salah satu produsen minyak kelapa sawit terkemuka di wilayah ini, mengelola lebih dari 200.000 hektar perkebunan kelapa sawit di seluruh provinsi Indonesia, Kalimantan Timur dan Kalimantan Barat.

Aktivitas bisnis inti meliputi menanam kelapa sawit, memanen tandan buah segar (TBS) dan mengolahnya menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan inti sawit (PK). Selain perkebunan dan pabrik kelapa sawit, Grup melalui kilang, fraksinasi, biodiesel dan pabrik penghancur kernel, memproses produksi CPO dan PK menjadi produk berbasis kelapa sawit yang bernilai lebih tinggi seperti biodiesel, penyulingan, pemutihan dan penghilangan bau (RBD) olein dan Stearin RBD, minyak inti sawit dan expeller inti sawit. Ini memungkinkan Grup untuk mengekstraksi nilai maksimum dari aset perkebunan hulu kami. Produk kami dijual ke pasar lokal dan internasional.

Grup memiliki profil usia perkebunan muda, dengan hampir empat puluh persen dari perkebunan kami baik di usia muda atau belum dewasa. Profil usia yang menguntungkan ini memposisikan Grup dengan baik untuk pertumbuhan produksi yang kuat selama beberapa tahun ke depan karena perkebunan-perkebunan ini matang hingga mencapai usia produktif.

*First Resources* berkomitmen untuk memproduksi minyak sawit berkelanjutan. Strategi keberlanjutan berpusat pada memaksimalkan hasil sambil meminimalkan dampak lingkungan dan sosial yang merugikan dari operasi kami. Kami akan terus-menerus memperkuat kerangka kerja

keberlanjutan kami melalui benchmarking reguler terhadap standar industri dan praktik terbaik.

## B. Visi dan Misi Perusahaan

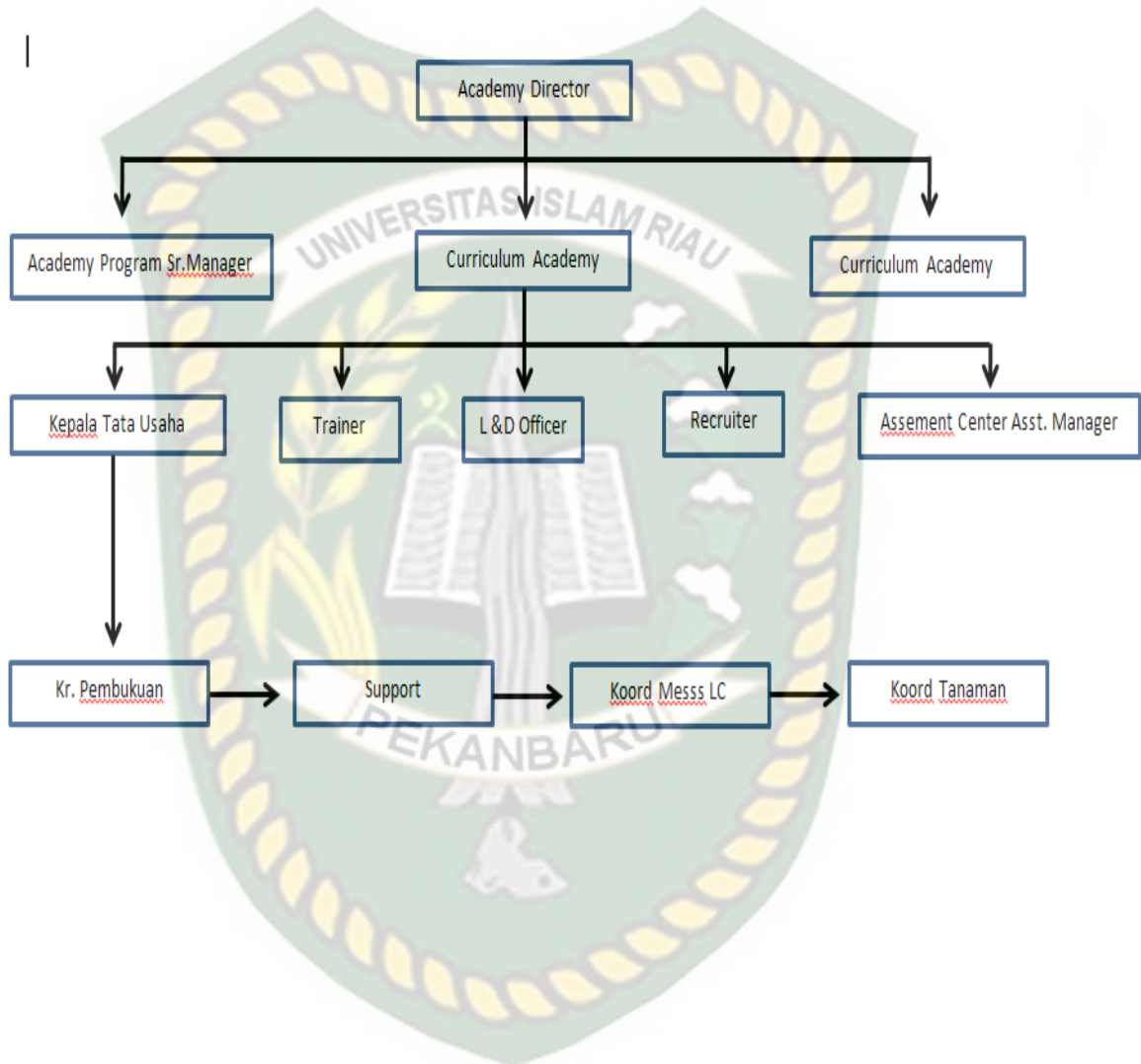
Visi *First Resources* adalah menjadi agribisnis berfokus kelapa sawit terkemuka yang dikenal dengan keunggulannya.

Misi kami adalah:

- Terus meningkatkan nilai pemegang saham melalui pertumbuhan dan profitabilitas.
- Menjadi perusahaan pilihan dengan tim kinerja tinggi yang diarahkan untuk keunggulan bisnis.
- Untuk menjadi produsen yang efisien dengan tingkat produktivitas tertinggi dan biaya produksi terendah.
- Menjadi warga korporat yang bertanggung jawab secara lingkungan dan social.

### C. Strukur Organisasi Perusahaan

#### STRUKTUR ORGANISASI PT. PANCA SURYA GARDEN



#### **D. Uraian tugas (Job Deskripsi) PT. Panca Surya Garden Pekanbaru**

a. Tata Usaha

Tugas Pokok memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua satuan unit dibidang ketatausahaan meliputi perencanaan, pelaporan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan serta peralatan kantor.

b. Trainer

Tugas : Melatih seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan.

c. Recruiter

Tugas dari Recruiter:

1. Menarik pelamar dengan menempatkan iklan lowongan kerja baik melalui kegiatan kanvas maupun menggunakan news group dan situs pekerjaan.
2. Melakukan sortir lamaran yang masuk untuk kemudian koordinasi jadwal dan melakukan follow up pemohon untuk wawancara.
3. Menentukan kualifikasi pemohon dengan mewawancarai pelamar,, menganalisis respon untuk kemudian membandingkan kualifikasi persyaratan kerja.
4. Setelah interview awal kemudian melakukan tes psikologi untuk mendapatkan calon karyawan yang tepat dan sesuai.
5. Merekomendasikan kandidat berdasarkan hasil tes psikologi dan interview awal, serta mengatur jadwal interview lanjutan (user, HRD, presiden direktur), agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik sesuai rencana.



6. Mengelola penempatan karyawan baru dan membina hubungan dengan karyawan tersebut selama masa kerjanya.

#### 7. Koordinasi Pembukuan

Untuk menyimpan catatan transaksi uang harian perusahaan. Dia adalah orang yang berjalan melalui laporan bank pada akhir setiap bulan untuk memastikan bahwa ada keseimbangan yang tepat antara deposito bank dan penarikan. Selain itu, pembukuan juga diharapkan untuk mempertahankan buku besar umum untuk semua account dan memastikan bahwa semua angka adalah dalam rangka. Pembukuan juga diberikan tanggung jawab melakukan pemeriksaan audit untuk memverifikasi akuntansi dilakukan baik secara manual atau dengan bantuan komputer. Seiring dengan ini, dia juga mungkin harus mempersiapkan akuntansi, statistik, audit, serta laporan keuangan perusahaan.

#### d. Support

1. Memastikan komputer yang dipakai user bisa berjalan sebagaimana mestinya.
2. Memastikan bahwa komputer yang dipakai terhubung ke jaringan dan bisa berkomunikasi semestinya.
3. Memastikan bahwa aplikasi yang digunakan user berjalan sebagaimana mestinya.
4. Memastikan bahwa data-data yang dimiliki oleh user yang didalam komputer tidak bisa dibaca dan diambil oleh orang tanpa ijin.

5. Memperbaiki komputeruser yang rusak dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.
  6. Melakukan update secara berkala baik system operasi maupun system aplikasi yang dipakai oleh user.
  7. Melakukan backup data.
  8. Mengembalikan atau merestore data dari backup sistem jika terjadi masalah.
  9. Memastikan system pendukung seperti printer, scanner berjalan sesuai yang diinginkan.
- e. Koordinasi Tanaman
1. Menyusun RKAP tanaman.
  2. Membuat petunjuk kerja operasional teknis budidaya tanaman tahunan di kebun.
  3. Mengevaluasi realisasi pencapaian target produksi baik kualitas maupun kuantitas terhadap RKAP.
  4. Mengatur teknis pelaksanaan sistem pemungutan hasil/ panen di lapangan sesuai kondisi potensi tanaman.
  5. Menyusun laporan operasional kegiatan pelaksanaan pengolahan tanaman tahunan.
- f. Tanggung Jawab
- Tercapainya target, volume, dan mutu pekerjaan sesuai standar kultur teknis dan tercapainya kualitas serta kuantitas produksi.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Dalam menentukan hasil penelitian penulis yang sangat berperan penting adalah responden, karena dari dalam penelitian ini mengangkat masalah tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden. Jadi data-data yang di dapat peneliti ini bersumber dari karyawan yang bekerja di PT. Panca Surya Garden. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Panca Surya Garden yang berjumlah 30 orang.

Sehubungan dengan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden, maka penulis akan memaparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini penjelasan lebih lanjut tentang identitas responden.

##### 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden selain data dari hasil kuesioner dari karyawan PT. Panca Surya Garden, maka yang harus diketahui sebelumnya adalah identitas dari karyawan yang akan diberikan kuesioner. Berikut ini identitas karyawan yang akan dioalah dalam bentuk tabel :

**Tabel V.1: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Karyawan PT. Panca Surya Garden.**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki-Laki	26	87%
2	Perempuan	4	13%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Berdasarkan tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian yang membahas tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan adalah lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Jumlah responden karyawan laki-laki berjumlah 26 orang dan jumlah responden karyawan perempuan berjumlah 4 orang.

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Dari hasil penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden serta cara penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas berdasarkan latar belakang usia sebagai berikut:

**Tabel V.2: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Karyawan PT. Panca Surya Garden.**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	12	40%
2	31-40 Tahun	18	60%
3	41-50 Tahun	-	0%
4	>50 Tahun	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.2 diatas dinyatakan bahwa responden dari karyawan yang bekerja di PT. Panca Surya Garden memiliki kesamaan dalam jumlah frekuensi dan persentase. Dimana karyawan yang berusia 20-30 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 40% dan karyawan yang bekerja dengan usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 60%.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden serta dengan cara penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang jenjang pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel V.3: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Panca Surya Garden.**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	10	33%
2.	SMP	11	37%
3.	SMA	9	30%
4.	Diploma	-	0%
5.	Sarjana S1/S2	-	0%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.3 diatas dinyatakan bahwa responden dari karyawan yang bekerja di PT. Panca Surya Garden, responden yang paling dominan memiliki pendidikan pada kategori karyawan yang memiliki pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 11 orang responden dengan persentase 37% dan selanjutnya karyawan yang memiliki pendidikan Sekolah Dasar “SD” sebanyak 10 orang responden dengan persentase 33% Dan yang paling minim adalah responden yang memiliki pendidikan Sekolah Menengah Atas “SMA” dengan jumlah responden 9 orang dengan persentase 30%

## **B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indikator Variabel Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden.**

Observasi merupakan suatu pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak. Perhatian yang dimaksud yaitu harus diberikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi (Harbani Pasolog 2013:131). Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden, dan indikator yang penulis gunakan adalah berdasarkan Teori Abraham Maslow (2007:102). Dan indikator-indikator yang akan penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini yang pertama adalah : Kebutuhan Fisik (*Physiologi Need*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*) dan Kebutuhan Sosial (*Social Need*), Kebutuhan Penghargaan, Aktualisasi Diri. Dan di dalam setiap indikatornya akan dilengkapi dengan tiap-tiap sub indikator berjumlah satu Sub Indikator atau item penilaian setiap indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator pertama yaitu Kebutuhan Fisik (*Physiologi Need*), maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan juga analisis sebagai berikut ini:

### 1. Indikator Kebutuhan Fisik (*Physiologi Needs*)

Kebutuhan fisik (*Physiologi Needs*) adalah kebutuhan yang paling dasar yang dipenuhi oleh seorang individu. Jadi yang dimaksud dengan kebutuhan fisik (*Physiologi Needs*) pada penelitian ini adalah motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian gaji yang layak kepada karyawan atau pemberian bonus. Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini :

**Tabel V.4 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Indikator Kebutuhan Fisik.**

No	Item yang dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	
1.	Gaji sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru	18 (60%)	12 (40%)	-	30 (100%)
2.	Pemberian bonus/intensif oleh pihak PT. Panca Surya Garden	18 (60%)	12 (40%)	-	30 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>18</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020



Sebuah Organisasi (Perusahaan Swasta/ Negara) dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan. Karyawan adalah aset dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban kerja, begitu pula dengan karyawan jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya.

Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apapun mereka bekerja organisasi atau perusahaan tidak memperlakukan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka. Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, maka tugas manajemen organisasi atau perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan atau organisasi.

Untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 18 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 60%, Artinya bahwa pihak perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru. 12 orang lainnya mengatakan cukup sesuai dengan persentase 40% dikarenakan masih ada karyawan yang belum mendapatkan upah sesuai upah minimum Kota Pekanbaru yang diberikan oleh PT. Panca Surya Garden.

Untuk item pertanyaan ke 2 dapat dilihat bahwa 18 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 60%, Artinya bahwa pihak perusahaan PT. Panca Surya Garden telah memberikan bonus/intensif kepada karyawan. Sedangkan 12 orang lainnya yang mengatakan cukup sesuai dengan persentase 40% dikarenakan masih ada karyawan yang belum menerima bonus/intensif dari pihak PT. Panca Surya Garden.

## **2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*)**

Menurut Trisnawati S (2005) Kebutuhan rasa aman (*safety need*) adalah kebutuhan rasa aman bukan sekedar untuk merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang. Misalnya rencana pascapensiun dari pekerjaan dan tunjangan di hari tua. Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini :

**Tabel V.5 : Distribusi Hasil Dari Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman.**

No	Item yang dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	
1.	Keselamatan	18	10	2	30 (100%)
	Kesehatan Kerja di Perusahaan	(60%)	(33%)	(7%)	
2.	Kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	18 (60%)	7 (23%)	5 (17%)	30 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>18</b>	<b>8.5</b>	<b>3.5</b>	<b>30</b>
	<b>Persentase</b>	<b>60%</b>	<b>28%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 18 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 60%, Artinya bahwa pihak perusahaan telah memberikan keselamatan kerja berupa alat-alat untuk perlindungan keselamatan dalam bekerja. 10 orang lainnya mengatakan cukup sesuai dengan persentase 28% dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mendapatkan keselamatan kesehatan kerja. Dan yang 2 orang lainnya yang menjawab kurang sesuai dengan persentase 7% dikarena karyawan tersebut tidak mendapatkan kesehatan kerja dari perusahaan PT. Panca Surya Garden.

Untuk item pertanyaan ke 2 dapat dilihat bahwa 18 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 60%, Artinya bahwa karyawan telah mendapatkan jabatan sesuai dengan kinerja yang dilakukannya. 7 orang lainnya yang mengatakan cukup sesuai dengan persentase 23% dikarenakan masih ada karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan. Dan 5 orang lainnya menjawab kurang sesuai dikarenakan tidak adanya kenaikan jabatan yang mereka peroleh dari PT. Panca Surya Garden.

Ada banyak cara untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan agar karyawan bisa bersemangat dan total dalam bekerja. Salah satu cara yang termasuk diantara cara terpenting adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Karena dalam sebuah perusahaan, kita dituntut untuk bisa mendapatkan kesempatan jaminan jabatan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan jaminan jabatan karyawan dituntut untuk berprestasi dalam kinerja. Dalam pelaksanaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan, karyawan diseleksi dari karyawan yang berprestasi dalam bekerja di perusahaan PT. Panca Surya Garden.

### **3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Menurut Trisnawati S (2005) mengemukakan kebutuhan social (*social need*) adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan social. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para karyawan untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaan secara lebih fleksibel dan terbuka. Di dalam

organisasi atau perusahaan terdapat rasa saling memiliki dan menghargai diantara sesama para karyawan dan kondisi ini menciptakan motivasi kerja yang kuat. Untuk mengetahui hasil penelitian yang penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini :

**Tabel V. 6: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial.**

No	Item yang dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	
1.	Hubungan baik dengan Pimpinan	30 (100%)	-	-	30 (100%)
2.	Memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan	30 (100%)	-	-	30 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>30</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 30 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 100%, Artinya bahwa karyawan dengan pimpinan memiliki hubungan yang sangat baik antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja di perusahaan PT. Panca Surya Garden sehingga terjalin kinerja yang baik.

Untuk item pertanyaan ke 2 dapat dilihat bahwa 30 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 100%, Artinya bahwa karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam perusahaan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Menurut Maslow kebutuhan penghargaan merupakan penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi kebutuhannya akan kekuasaan, dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini. Maslow secara cermat menunjukkan bahwa tingkat penghargaan mencakup penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.

**Tabel V. 7: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan.**

No	Item yang dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	
1.	Pemberian hadiah	-	21 (70%)	9 (30%)	30 (100%)
2.	Pemberian apresiasi	9 (30%)	21 (70%)	-	30 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>60</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4.5</b>	<b>21</b>	<b>4.5</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>		<b>15%</b>	<b>70%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 21 orang yang menyatakan cukup sesuai dengan persentase 70%, Artinya masih ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan dari PT. Panca

Surya Garden. 9 orang lainnya mengatakan kurang sesuai dengan persentase 30% dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan dari pihak PT. Panca Surya Garden .

Untuk item pertanyaan ke 2 dapat dilihat bahwa 9 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 30%, Artinya bahwa karyawan telah mendapatkan apresiasi dari pihak PT. Panca Surya Garden. 21 orang lainnya mengatakan cukup sesuai dengan persentase 70% dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi dari perusahaan PT. Panca Surya.

#### 5. Aktualisasi Diri (*Self actualization Needs*)

Menurut Maslow aktualisasi diri merupakan puncak dari semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang, dan lebih tinggi. Orang yang telah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensinya. Aktualisasi diri dekat dengan hubungannya dengan konsep diri, aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang untuk mengubah persepsi diri ke dalam realita kerja.

**Tabel V. 8: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Indikator Aktualisasi Diri.**

No	Item yang dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	
1.	Pemberian saran	27 (90%)	3 (10%)	-	30 (100%)
2.	Pemberian motivasi	18 (60%)	12 (40%)	-	30 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>60</b>

<b>Rata-Rata</b>	<b>22,5</b>	<b>75</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
<b>Persentase</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 27 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 90%, Artinya saran yang diberikan PT. Panca Surya Garden sudah sesuai dengan SOP PT. Panca Surya Garden. 3 orang lainnya mengatakan kurang sesuai dengan persentase 10% dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan pemberian saran dari pihak PT. Panca Surya Garden .

Untuk item pertanyaan ke 2 dapat dilihat bahwa 9 orang yang menyatakan sesuai dengan persentase 30%, Artinya bahwa karyawan telah mendapatkan apresiasi dari pihak PT. Panca Surya Garden. 21 orang lainnya mengatakan cukup sesuai dengan persentase 70% dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi dari perusahaan PT. Panca Surya.

Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mereka bisa bersemangat dan total dalam bekerja, salah satu cara yang termasuk antara cara terpenting adalah dengan meningkatkan motivasi kerja, karena dalam PT. Panca Surya Garden dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang baik dan benar kepada karyawan PT. Panca Surya Garden. Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, masing-masing indikator miliki 1 sub indikator seperti yang disampaikan penulis pada tabel V.5, V.6, V.7, dan V.8.



Adapun pertanyaan yang membahas tentang sub indikator tentang “pemberian gaji, pemberian bonus/intensif, keselamatan kesehatan kerja, memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan, memberikan saran, pemberian motivasi” yang dilakukan oleh PT. Panca Surya Garden dilengkapi dengan hasil wawancara yang penulis dapatkan dari Manajemen PT. Panca Surya Garden yaitu Bapak Roby dimana beliau yang memberikan tanggapan terkait dengan pertanyaan penulis yang berhubungan dengan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Adapun hasil wawancara dengan manajemen PT. Panca Surya Garden Bapak Roby sebagai berikut:

*”Berdasarkan data yang dimiliki, pelaksanaan penyetoran upah karyawan semuanya sudah sesuai dengan aturan dan hitungan hari kerja pada setiap bulannya, dan meskipun ada keterlambatan biasanya memiliki rentan waktu hanya 1 atau 2 hari saja, tapi itu sangat jarang terjadi, biasanya kesalahan rata-rata keterlambatan hanya 1 hari kerja saja, dan saya rasa itu bisa dimaklumi, karena hal itu tidak setiap bulannya terjadi. Dan untuk upah yang diberikan itu bervariasi tergantung status dan jabatan masing-masing karyawan, dan yang pastinya sudah berdasarkan aturan Kota Pekanbaru, yaitu penetapan Upah pada UMK Kota Pekanbaru. Dan untuk pemberian bonus/intensif di dalam internal perusahaan, tentunya semua dilakukan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan oleh pihak Perusahaan dan oleh pemerintah daerah. Dimana untuk memberikan insentif kepada karyawan itu bentuknya sangat beragam bukan hanya saja diukur dengan uang, bisa jadi penghargaan, tunjangan, dan kenaikan upah, dan masih banyak lainnya, dan yang paling sederhana tentunya memberikan apresiasi kepada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik dengan cara pemilihan karyawan terbaiknya ditiap bualnnya”.* (Wawancara Tanggal 24 Februari 2020, Bapak Roby)”.

Hasil penelitian yang penulis dapatkan telah dilengkapi dengan pelaksanaan observasi langsung ke lapangan, dimana penulis melakukan pengamatan dengan situasi yang ada di PT. Panca Surya Garden, pelaksanaan

apresiasi yang dilakukan oleh PT. Panca Surya Garden sudah terlaksana, dimana hal ini dibuktikan dengan cara melakukan pengumpulan data kepada karyawan dan juga fakta dilapangan dengan adanya dokumentasi pemilihan karyawan terbaik disetiap bulannya.

**C. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terkait Dengan Penelitian Yang Berjudul Tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden.**

**Tabel V.9 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Karyawan PT. Panca Surya Garden Dengan Masing Masing Pembahasan Indikator.**

No	Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	
1	Kebutuhan Fisik	36 (60%)	24 (40)	-	60 (100%)
2	Kebutuhan Rasa Aman	36 (60%)	17 (28%)	7 (12%)	60 (100%)
3	Kebutuhan Sosial	60 (100%)	-	-	60 (100%)
4	Kebutuhan Penghargaan	9 (15%)	42 (70)	9 (15%)	60 (100%)
5	Aktualisasi Diri	45 (70%)	15 (30%)	-	60 (100%)
	Jumlah	186	98	16	300
	Rata-Rata	37.2	19.6	3.2	60
	Persentase	62%	33%	5%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden karyawan terhadap Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden, berdasarkan indikator menurut Maslow yang terdiri dari 5 indikator dapat dilihat pada tabel V.9 yaitu “Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi Diri” responden yang menjawab setuju dipersentasekan sebanyak 62% dengan kategori “Cukup Baik” jawaban cukup setuju dengan persentase 33% dengan kategori “Kurang Baik” dan jawaban kurang setuju sebanyak 5% dengan kategori “Kurang Baik”.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variable Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Panca Surya Garden Setuju dengan adanya pemberian motivasi kerja berdasarkan indikator menurut maslow terhadap karyawan oleh perusahaan PT. Panca Surya Garden, Hal ini tentunya akan berdampak baik terhadap karyawan dan perusahaan.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil yang penulis lakukan dilapangan yaitu : Motivasi kerja menurut indikator maslow kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, dimana bentuk kelima kebutuhan tersebut diperoleh karyawan berdasarkan kinerja karyawan tersebut dengan lama waktu bekerjanya individu karyawan tersebut. Kebutuhan Penghargaan yang diberikan oleh pihak PT. Panca Surya Garden bukan hanya dinilai dengan uang, bonus dan tunjangan yang di dapat, bisa jadi penghargaan yang diberikan berupa kenaikan jabatan dan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik dan benar, dengan cara pemilihan karyawan terbaik selama 6 bulan sekali.

#### B. Saran

1. Diharapkan untuk PT. Panca Surya Garden agar dapat meningkatkan cara pemberian motivasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. Panca Surya Garden.
2. PT. Panca Surya Garden harus memperhatikan pemberian bonus dan upah agar dapat ditingkatkan lagi sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta

Feriyanto, Andri dan Endang Shyts Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatera

Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi Dan Motivasi Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastusi, S. M.M. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, UR Press, 2011

- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, 2008. *filsafat Administrasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syafie, Inu Kencana Dkk.1997. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Pekanbaru; UIR Press
- Zulkifli, 2009. *Fungsi – Fungsi Manajemen*. FISIPOL UIR PEKANBARU
- Zulkifli, 2013. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi Dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru : Badan Penerbit FISIPOL UIR

**Jurnal :**

- Sarinadi, N. N., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Habibi, B. (2005). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ASKES REGIONAL VI JAWA TENGAH DAN DIY*

*BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA & UMUM SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Khairani, N. R., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(3), 528-536.

Desiana, W (2007). Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bumi Amrita

Harini, L. D. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Diamond Cold Storage.

Nugroho, R. (2006). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank tabungan negara (Persero), cabang Bandung)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Herianto, D., & Mirsa, S. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *JPP (Jurnal Politik Profetik)*, 6(1), 91-105

Sarinandi, N. N., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1)