

**SKRIPSI**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIT SECURITY PADA  
PT. BUANA WIRA LESTARI MAS (PERKEBUNAN NAGA SAKTI)**

*Di ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata satu (S1) Pada Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**ASTRI WINARSIH**

**155210911**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

## 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, ..... NOVEMBER, 2019

Saya yang membuat pernyataan



**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIT SECURITY PADA PT.  
BUANA WIRA LESTARI MAS (PERKEBUNAN NAGA SAKTI)**

**OLEH:**

**ASTRI WINARSIH**  
**NPM : 155210911**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk menganalisis motivasi kerja karyawan unit security pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) bagian security. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 responden yang ditentukan dengan teknik sensus. Uji analisis data menggunakan uji deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) yang diperkuat dengan uji deskriptif kuantitatif.

Kata Kunci : Motivasi internal, motivasi eksternal, Karyawan

**EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS OF EMPLOYEES UNIT SECURITY  
IN PT. BUANA WIRALESTARI MAS (PERKEBUNAN NAGA SAKTI)**

**By :**

**ASTRI WINARSIH**  
**NPM : 155210911**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the work motivation of employees of security units at PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti). The research method used is quantitative descriptive analysis in which the research instrument is in the form of a questionnaire, the population in this study are employees of PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) security section. The sample in this study were 25 respondents who were determined by census techniques. Test data analysis using quantitative descriptive test. The results of this study indicate that there is work motivation of employees at PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) is strengthened by quantitative descriptive testing.*

*Keywords: Internal motivation, external motivation, employees*

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Analisis Motivasi Kerja Karyawan unit Security pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) , sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Terimakasih yang setulus-tulusnya kepada orangtua saya (Alm)Bapak Wagino dan ibutriana Juningsih yang tercinta dan tersayang yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moral maupun materi.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis selalu mendapatkan bimbingan,dorongan, serta semangat dari banyak pihak.Tak lupa Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Yth.Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini, selain pembimbing Penulis juga ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.

2. Bapak Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan.
3. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Bapak Asril, MM selaku pembimbing Akademik.
5. Bapak/Ibudosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Bapak/Ibu Staff dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan.
7. Bapak Astrawan Surya Budiman selaku estate manager PT. Buana Wira Lestari Mas yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memperoleh data. Terima kasih juga kepada karyawan yang telah membantu dalam proses pengisian kuesioner dalam penyusunan penyelesaian skripsi.
8. Terima kasih teman seperjuangan Manajemen-B 2015 yang sama-sama lagi berjuang, yang menemani keseharian penulis dikampus teman canda tawa dan bertukar pikiran terutama cindy fatika, juliani, vera andriani, tri

kumala, ria aristiani, desi fitriani, sri julistiani, nurul suci, fitriyani, novi woyyu, teguh, bagus.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karenaitu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yaa Robbal'Aalamiin.

**Wassalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.**

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis

Astri Winarsih

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	5
1.4 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Motivasi .....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi .....	7
2.1.2 Bentuk-bentuk Motivasi .....	8
2.1.3 Teori-Teori Motivasi .....	9
2.1.4 Teknik Motivasi .....	25
2.1.5 Jenis-Jenis Motivasi .....	26
2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	28
2.3 Kerangka Penelitian .....	37
2.4 Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	39
3.1 Lokasi Penelitian .....	39
3.2 Operasional Variabel .....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel .....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.6 Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b> .....	43
4.1 Sejarah Perusahaan .....	43
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	43
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	44
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	46
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	47
5.1 Identitas Responden .....	47
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	48
5.1.3 Karakteristik identitas responden berdasarkan pendidikan .....	49
5.2 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas .....	50
5.2.1 Uji Validitas .....	50
5.5 Uji Reliabilitas .....	51
5.3 Analisis Deskriptif Variabel .....	52

5.3.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja .....	52
5.4 Pembahasan .....	72
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	74
6.1 Kesimpulan.....	74
6.2 Saran .....	75
6.2.1 Bagi pihak Perusahaan.....	75
6.2.2 Bagi Pihak Karyawan .....	75
6.2.3 Bagi Akademis.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	77



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi/Unit Kerja Pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) Tahun 2018 .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 3.1 Operasional Variabel .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>50</b>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



**Gambar 2.1 kerangka Pemikiran .....38**

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....44**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia berkerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal berkerja.

Hamzah B.uno (2016) Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat dikatakan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dulu.

Peran motivasi kerja mempunyai hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti "bergerak." Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Karyawan ditempat kerja punya motivasi yang berbeda, beberapa diantaranya punya motivasi tingkat tinggi. Seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan hal penting dalam mencapai kepuasan dan motivasi kerja. Akan tetapi penilaian dengan jelas menunjukkan bahwa pemberhentian sementara dan pemecatan (misalnya, mengurangi tenaga kerja) dapat mengurangi karyawan terhadap kebutuhan tingkat dasar (Sri Indrastuti 2017:98)

Menurut Davis & Newstorm (1985:90) Seseorang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya membantu mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar dari individu, yang ada kalanya diartikan dengan harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Tujuan seperti ini dikenal dengan istilah *reward* lebih dikenal masyarakat sebagai suatu hal yang berhubungan dengan penghargaan keuangan, misalnya: kenaikan gaji, upah, honorarium, ataupun tunjangan. Padahal ada *reward* yang tidak bersifat keuangan misalnya: kenaikan pangkat, penghargaan atau bintang jasa. Jadi, tujuan adalah ujung dari lingkaran motivasi yang mengundang semua kegiatan untuk mencapainya.

Pada penelitian ini berfokus pada penelitian karyawan bagian satpam (security) atau istilah lain disebut dengan satuan pengaman. Satuan pengaman atau sering disebut juga disingkat satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha melakukan keamanan fisik (physical security) dalam rangka keamanan swakarsa dilingkungan kerjanya. Fungsi satuan

pengamanan adalah melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku dilingkungan kerjanya. Dan tanggung jawab petugas keamanan kerja adalah mempertahankan lingkungan yang aman dan nyaman untuk karyawan dengan cara patroli, pengawasan, pemeriksaan dan pemantauan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa antara pekerja security terjadi perbedaan situasi yang dihadapi sehingga akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasinya. Salah satu perusahaan swasta yang sudah cukup lama beroperasi sampai saat ini adalah PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) yang kantornya berlokasi di Perkebunan Naga Sakti Kab. Kampar Kec. Tapung Hilir yang bergerak dibidang sektor, seperti pulp dan kertas, Agribisnis dan Food, Jasa Keuangan Developer dan Real Estate, Telekomunikasi, dan Energi Infrastruktur termasuk kesehatan dan pendidikan . PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) telah mengelola 4 sinar mas yang ada di Kab. Kampar Kec. Tapung Hilir. Salahsatunya adalah PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) yang berdiri pada tanggal 18 November 1999.

Pada perusahaan ini terdapat beberapa kriteria tenaga kerja yaitu : karyawan unit security. Semua pekerja ini dijadikan sebagai objek penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh di PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) bagian divisi kepegawaian dan umum mengalami perkembangan jumlah pekerja pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi/Unit Kerja Pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) Tahun 2018**

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan Tahun 2018
1.	Staff	3
2.	Admin Kantor	6
3.	Supervisi	15
4.	Security	25
5.	Supir	5

Sumber : PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti)

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) telah dibagi atau ditempatkan di divisi/unit kerja sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Dari para pimpinan masing-masing divisi agar dapat memberikan motivasi positive untuk karyawan yang ada pada divisi yang dipimpin oleh pimpinan tersebut supaya para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan divisi dimana karyawan itu ditempatkan,.Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti), maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul “**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Unit Scurity Pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti).**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dilakukan perumusan masalah yaitu “Bagaimana motivasi kerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti)?”.

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

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti).

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja.
2. Sebagai aplikasi keilmuan dan pengembangan dan pengetahuan yang penulis peroleh selama dibangku perkuliahan
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian ini maka penulis membagi kedalam 6 (enam) bab yang masing-masing merupakan suatu kesatuan. Secara garis besarnya sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dikemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang lokasi penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan diuraikan sejarah, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan

### **BAB V HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dibahas tentang identifikasi responden, tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner, analisis uji deskriptif motivasi kerja karyawan unit security Pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Pekebunan Naga Sakti)

### **BAB VI PENUTUP**

Dalam bab ini, penulis akan memberikan kesimpulan dan sekaligus saran sebagai masukan bagi perusahaan

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Motivasi

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi

**Hamzah B.uno (2016)** Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat dikatakan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dulu.

Motivasi adalah kegiatan dari seorang manajer untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan dalam usaha mencapai tujuan dan motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya upaca.

Sedangkan menurut *Faustino ganes Cardoso (2003)*. Motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, dan bagaimana caranya yang terbaik untuk mengusahakan agar bawahan dapat selalu berprestasi secara maksimal untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut *Suad husman* (motivasi merupakan perilaku yang ditunjukkan kepada saran motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dukungan dan semangat seseorang dalam menggerakkan dan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk lebih loyal dan lebih semangat dalam berprestasi untuk meningkatkan dan memajukan organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Pada dasarnya bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan ke dalam beberapa bagian. *T.Hani Handoko (1999)* motivasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Motivasi Subyektif

Yaitu merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang disebut *need* (kebutuhan)

2. Motivasi Obyektif

Yaitu merupakan sesuatu di luar diri seseorang yang disebut dengan istilah *insentif* (rangsangan). Daya rangsangan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangatnya berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja atau karena perbedaan waktu dan tempat. Sehubungan dengan itu dalam pemberian

motivasi kepada karyawan harus diselidiki dengan perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekan.

### 2.1.3 Teori-Teori Motivasi

#### 1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu pertentangan atau kesenjangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi, karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai perwujudannya dari rasa puas. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasaari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. **Menurut Maslow** setiap orang mempunyai minat, dan minat itu timbul karena ada kebutuhan.

Abraham Maslow dalam Werther and Davis (19981:55) mengemukakan bahwa jenjang kebutuhan manusia (*hierarchy of human need*) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, pangan. Perlindungan fisik, bernafas, dan seksual, tempat tinggal, kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Abraham Maslow mengemukakan bahwa setelah terpenuhinya kebutuhan ini maka seseorang didorong untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya.

- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman/bahaya, perampasan, pemecatan dari pekerjaan, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki dan social (*belonging and social needs*), yaitu perasaan memiliki dan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain/kelompok, persahabatan/berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan harga diri dan status (*esteem and status needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan (*self actualization and fulfillment needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas ekspresi diri dan melakukan apa yang paling baik, serta dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri, memberi penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.

Selanjutnya Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% untuk kebutuhan harga diri dan hanya 10% kebutuhan aktualisasi diri.

## **2. Teori ERG (*Existance, Relatedness and Growth*).**

Teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer dalam Wendell French (1994:107) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Keberadaan (*existenceneeds*), kebutuhan ini berhubungan dengan fisik karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi keda, fringe benefit.
2. Kebutuhan Berhubungan (*relatednessneeds*), yaitu kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan famili, rekan sekerja, atasan, bawahan, teman dan sebagainya atau kepuasan berinteraksi dengan lingkungan kerja.
3. Kebutuhan untuk tumbuh (*growthneeds*). Seperti kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas yang dirasakan paling penting oleh individu yang bersangkutan. Hal ini berhubtingan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Clayton Aldeler mengklasifikasikan teori Maslow menjadi tiga tingkat, dimana jenjang kebutuhan ,pertama dan kedua merupakan kebutuhan keberadaan (*existance needs*), sedangkan jenjang kebutuhan ketiga dan keempat merupakan jenjang kebutuhan berhubungan (*relatedness needs*) dan jenjang kebutuhan kelima merupakan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).

ERG theory dalam kebijaksanaan dan penerapan dalam mengelola SDM mengasumsikan bahwa semua karyawan memiliki potensial untuk dikembangkan dengan memberikan kesempatan untuk *training, transferor promotion andfordevelopinginteractionskills*.Selanjutnya Teori ERG dari Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila teori ERG dan Alderfer dipahami lebih dalam, maka akan terlihat bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, apabila kebutuhan yang lebih tinggi, apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan.
3. Semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah.

Daftar kebutuhan dari Alderfer tidak selengkap kebutuhan dari Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Teori ERG kurang menekankan pada susunan hirarki. Karyawan dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan kepada kebutuhan yang lebih tinggi.
2. Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

Clayton Alderfer berpendapat bahwa kegagalan kebutuhan *relatedness* akibat karyawan tidak mampu melaksanakan hubungan *interpersonal* yang diperlukan dalam pekerjaannya.

### 3. Teori X dan Teori Y

Prof Douglas McGregor dari Massachusetts Institute of Technology, melakukan pembahasan tentang faktor motivasi yang efektif. Menurut Douglas McGregor ada dua pandangan Motivasi yang bertentangan tentang kerja dan sifat dasar manusia.

Pandangan manajemen tradisional yang dikenal sebagai teori X merupakan suatu pemahaman yang sinis dan pesimis tentang motivasi manusia didalam pekerjaan. Pandangan ini pada dasarnya menyatakan bahwa pekerja itu malas, mementingkan diri sendiri, tidak berambisi, tidak tertarik pada keperluan organisasi tidak terdorong untuk bekerja. Douglas McGregor berpendapat bahwa manajer gaya X memperlakukan pekerja dengan cara paksaan yang sangat kejam seperti dipukul atau dicambuk. Pada akhirnya, ini mengakibatkan para pekerja berperilaku dengan cara-cara yang sebenarnya ingin dihindari oleh manajer tersebut (John Westerman dan Pauline Donoghue, 1992:125).

Pandangan alternatif, yang dikenal dengan teori Y merupakan pandangan yang lebih positif dan optimistik tentang sifat dasar manusia. Teori ini menunjukkan bahwa para pekerja ingin bertanggung jawab dan tidak pasif, mereka ingin mengembangkan keahlian dan memanfaatkan kecakapan-kecakapan mereka demi kebutuhan organisasi. Ini pada umumnya tergantung pada macam kebijaksanaan dan sistem motivasi yang dipraktekkan oleh pekerja dalam mengembangkan potensi mereka sendiri. Bekerja menjadi sifat alamiah seperti makan dan tidur.

Menurut Henry Beecher "kerja bukanlah malapetaka, tetapi pekerjaan yang menjemukan tetap ada". Dalam tahun-tahun berikutnya berbagai penyelidikan yang dilakukan di AS dan Eropa membuktikan bahwa orang akan terus bekerja sekalipun mereka tidak membutuhkan uang tersebut dan mereka lebih tertarik pada pekerjaan yang menantang daripada sejumlah pendapatan, serta memberikan nilai yang lebih tinggi pada lingkungan kerja, sosial dan fisik daripada pembayaran itu sendiri. Selain itu mereka lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka. Kebutuhan lain adalah untuk mempersiapkan kesempatan-kesempatan bagi pencapaian, tanggung jawab dan kreativitas dimana penggunaan secara optimum berlangsung atas dasar bakat, kecakapan dan minat.

Atas dasar dari teori Maslow, Douglas McGregor mengembangkan teori motivasi yang menjelaskan tentang perilaku manusia didalam organisasi dengan asumsi teori X dan teori Y.

Asumsi Teori X adalah sebagai berikut :

1. Rata-rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan senantiasa berusaha menghindarkannya.
2. Agar para pekerja mau bekerja, maka mereka harus dipaksa, dikendalikan, diberikan sanksi/hukuman yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya diatas segala-galanya.

Sedangkan asumsi, Teori Y beranggapan bahwa:

1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan dalam bekerja adalah merupakan kodrat manusia, sama halnya dengan bermain dan beristirahat.
2. Rata-rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Adanya kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreativitas dan adanya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
4. Pengendalian ekstern dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapain tujuan organisasi.
5. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapain tujuan organisasi.
6. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang untuk mewujudkan potensinya dan tidak hanya digunakan sebagian.

Dalam manajemen organisasi, Teori X dan Teori Y dari Douglas Mc Gregor dikenal luas karena aplikasinya yang selalu aktual. Teori X adalah proposisi yang menyatakan bahwa manusia pada dasarnya malas. Dengan demikian tugas manajer adalah memerangi sifat manusia yang tercela ini dengan kecakapannya menerapkan teknik ganjaran dan hukuman.

Sedangkan Teori Y adalah proposisi yang menyatakan bahwa pada dasarnya manusia berkemauan untuk bekerja, tetapi perusahaan hanya memberikan pekerjaan yang tidak ada tantangannya dan tidak mempunyai arti. Jadi tugas

seorang manajer adalah merancang kembali metode pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas SDM secara maksimal.

Teori tersebut sebenarnya memberi bahan pemikiran yang sangat penting sebagai landasan produktivitas kerja, antara lain:

1. Proses produksi membutuhkan aturan main yang kondusif, sehingga seluruh potensi SDM terimplementasikan pada output kerja.
2. Aturan main tersebut akan membentuk sistem, sehingga mengatur secara jelas tentang hak dan kewajiban, mekanisme, disiplin dan sebagainya.
3. Pada akhirnya sistem hanya dapat berfungsi secara optimal jika kualitas pimpinan mampu mengatasi berbagai persoalan (*problem solving*).

Teori Y, pertama kali dikemukakan oleh Prof. Douglas McGregor pada Fifth Anniversary Convocation Of Massachusetts Institute Of Technology's Alfred P. Sloan School Of Management pada bulan April 1957. Teori ini banyak dimuat diberbagai buku teks (*text books*) manajemen dan sudah sangat dikenal, yang muncul karena berbagai sebab:

1. Efektivitas manajemen organisasi tergantung pada kemampuan untuk meramalkan dan mengendalikan perilaku sumber daya manusia organisasi. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, maka potensi sumber daya manusia organisasi dapat didayagunakan.
2. Setiap tindakan atau langkah manajerial diambil atas dasar teori. Dengan demikian teori dan praktek dapat dipisahkan.

3. Banyak upaya yang telah dilakukan oleh manajemen organisasi untuk mengendalikan sumber daya manusia organisasi, tidak sesuai dengan hakekat manusia.
4. Apabila organisasi ingin memperbaiki kemampuannya dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia, maka manajemen organisasi tidak hanya harus menyadari bahwa metoda pengendalian sumber daya manusia organisasi yang digunakan tidak tepat tetapi juga harus menggantikannya dengan metode yang sesuai dengan hakekat manusia.

Menurut Prof. Douglas McGregor, penyebab utama kekurangefektifan pengelolaan sumber daya manusia organisasi adalah pandangan tradisioanal dari manajemen mengenai hakekat dan perilaku manusia. Pandangan yang oleh McGregor dikatakan diambil dari kalangan militer dan gereja katolik. Prinsip dasar dari teori Y adalah apa yang dikatakan Prof. McGregor sebagai keterpaduan (integration) antara tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi dan tujuan organisasi. Dengan adanya keterpaduan tersebut, seluruh anggota organisasi akan dapat temotivasi untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi.

Akibat dari prinsip keterpaduan pada organisasi, adalah:

1. Tujuan pribadi dari masing-masing anggota organisasi harus diidentifikasi.
2. Tujuan organisasi harus diselenggarakan dengan tujuan pribadi sebelum akhirnya diintegrasikan.

3. Kondisi dimana para anggota organisasi mampu mencapai tujuan pribadi sekaligus juga tujuan organisasi harus diciptakan.

#### 4. Teori Herzberg (Motivation-Hygiene Factor)

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Selanjutnya Fredervih Herzberg mengatakan bahwa ia telah mengembangkan model motivasi yang berdasarkan pada motivator factor dan hygiene factor yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitiannya ia mengembangkan gagasan dalam suatu pekerjaan pertama rangkaian kondisi motivator factor yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, dan faktor-faktor ini membentuk motivasi dan kepuasan, tetapi hilangnya faktor ini tidaklah terlalu negatif akibatnya. Faktor-faktor ini dinamakan faktor masyarakat (*public*), motivator atau pemuas (*satisfiers*) yang terdiri dari:

1. Keberhasilan perusahaan (*achievement*)
2. Pengakuan untuk prestasi (*recognition fir achievement*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
4. Tanggung Jawab (*responsibility*)

5. Pengembangan (*advancement*).

Rangkaian kondisi kedua adalah hygiene factor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan jika faktor-faktor tersebut tidak ada, tetapi kehadiran faktor-faktor tersebut tidak menciptakan motivasi yang kuat. Faktor ini dinamakan faktor pemeliharaan (*maintenance*), faktor hygiene atau bukan pemuas (*dissatisfiers*) yang terdiri dari :

1. Kebijakan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
2. Supervisi (*supervision*)
3. Gaji (*Salary*)
4. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*)
5. Kondisi kerja (*working conditions*).

Menurut Wendell French, Teori Herzberg sering juga disebut dengan Teori 2 Faktor (*Two Factor Theory*), *motivation-hygiene theory* atau *motivators and hygiene factors*. Teori Herzberg dan Maslow adalah sama, dimana titik tolak Maslow adalah mengenai kebutuhan fisik, sedangkan Herzberg menitik beratkan bahwa di dalam masyarakat maju banyak pekerja/karyawan telah terpenuhi kebutuhannya pada tahap yang paling bawah sehingga sekarang mereka mempunyai motivasi utama terhadap kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan yang paling bawah tidak lagi merupakan tujuan utamanya.

Untuk menerapkannya dalam perusahaan, maka kita perlu mendasarkan pada pendekatan situasi untuk memotivasi orang. Pendekatan ini mengakui bahwa

orang yang berbeda mempunyai kebutuhan yang berbeda pada waktu yang berbeda. Dari itu pemberian motivasi yang baik tergantung pada kondisi tertentu dari setiap situasi.

### 5. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini perilaku individu dipengaruhi oleh rasa keadilan dan ketidakadilan. Dalam menilai keadilan tersebut individu akan memperhatikan faktor:

1. *Input*, yaitu sesuatu yang diserahkan individu dalam menyelenggarakan tugas pekerjaannya, misalnya: pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, pengalaman.
2. *Outcome*, yaitu sesuatu yang diterima dari perusahaan seperti perumahan, kesehatan dan kondisi kerja.
3. *Comparison person*, yaitu: individu lain kepada siapa karyawan membandingkan antara masukan (*input*) dan keluran (*outcome*). Individu tersebut dapat berada ditempat kerjanya atau diluar tempat kerjanya.

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan balas jasa yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu:

1. Seseorang akan berusaha tnemperoleh balas jasa yang besar.

2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembandingan, yaitu:

1. Harapan karyawan tentang jumlah balas jasa yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti: pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
2. Balas jasa yang diterima oleh orang lain dengan organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan.
3. Balas jasa yang diterima oleh karyawan lain pada organisasi lain di daerah yang sama serta mempunyai kegiatan yang sama.
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis balas jasa yang merupakan hak para karyawan.

Dari itu pimpinan perusahaan harus dapat memelihara hubungan baik dengan karyawan dan senantiasa waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas dikalangan para karyawan. Jika hal ini terjadi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti ketidak-puasan, tingkat absensi yang tinggi, sering terjadi kecelakaan dalam menyelesaikan pekerjaan, seringkali karyawan membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, sering terjadinya pemogokan atau seringkali karyawan pindah keorganisasi lain.

Bertitik tolak dari sumber dan intensitas ketidakadilan, dapat diikuti beberapa arah tindakan itu. Misalnya orang mungkin berusaha menaikkan atau menurunkan input mereka dengan menambah atau mengurangi usaha mereka.

## 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini merupakan pengungkapan dari hasil pengamatan Martin Luther bahwa segala sesuatu yang dilakukan didunia dilandasi oleh harapan. Menurut teori ini, motivasi merupakan fungsi dari valensi dan ekspektansi, Valensi merupakan penilaian atas balas jasa yang diterima sebagai hasil usahanya. Sedangkan ekspektansi merupakan harapan individu bahwa peningkatan usahanya akan mengarah pada peningkatan balas jasa.

Ada beberapa yang perlu di ketahui untuk memahami teori pengharapan :

1. Hasil tingkat pertama dan hasil tingkat kedua.
  - a. Hasil tingkat pertama adalah basil yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja itu sendiri.
  - b. Hasil tingkat kedua adalah peristiwa yang mungkin ditimbulkan oleh hasil tingkat pertama.
2. Pertautan ini merupakan persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
3. Kekuatan sama dengan motivasi
4. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

5. Valensi. Istilah ini berkenaan dengan preferensi hasil sebagaimana yang dilihat oleh individu.
6. Harapan. Istilah ini berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu.

Beberapa prinsip dari teori pengharapan:

1.  $P = f(M \times A)$ . *performance* (P) atau prestasi adalah fungsi (f) perkalian antara motivasi (M), atau kekuatan dan *Ability* (A) atau kemampuan.
2.  $M = f(V1 \times E)$ . motivasi (M) adalah fungsi (f) perkalian antara valensi dari setiap perolehan tingkat pertama (V1) dan *Expectancy* (E) atau harapan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh perolehan tingkat pertama. Jika harapan itu rendah maka motivasinya kecil. Sedangkan apabila valensi dari suatu perolehan itu nol, maka nilai mutlak atau variasi dari besarnya harapan untuk menyelesaikannya tidak akan mempunyai pengaruh sama sekali.
3.  $VI = (V2 \times I)$ . Valensi yang berhubungan dengan berbagai macam perolehan tingkat satu (VI) merupakan fungsi (f) perkalian antara jumlah valensi yang melekat pada semua perolehan tingkat kedua (V2) dan Instrumentalitas (I) atau pertautan antara pencapaian perolehan tingkat pertama dengan perolehan tingkat kedua.

Riset mengenai teori pengharapan ini dilakukan dengan memeriksa pertautan perolehan dalam organisasi. Percobaan menggunakan tingkat upah perjam (pertautan rendah) atau suatu tingkat upah tertentu (pertautan

tinggi).Setelah individu bekerja selama tiga hari, setiap harinya empat jam kerja dengan satu sistem upah maka mereka berganti pada tiga bagi lagi.Segera setelah pergantian sistem upah dan bagi semua tiga hari kerja berikutnya, ternyata prestasi orang yang dipindahkan kepada sistem pertautan yang tinggi, menjadi lebih tinggi prestasinya dibandingkan dengan mereka yang dipindahkan ke sistem pertautan yang rendah.

Model pengharapan ini dicetuskan oleh Victor H.Vroom dalam bukunya "*Work and Motivation*". Menurut teori ini motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang dinginkannya. Dengan kata lain, bila seseorang benar-benar menginginkan sesuatu dan jalan untuk mencapai keinginan itu cukup terbuka, maka orang itu berusaha untuk mendapatkannya. Sebaliknya apabila harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya sangat kecil kemungkinannya, maka motivasi orang tersebut akan menjadi rendah.

Sebagai contoh, Harry seorang juru tulis di laboratorium sinar X betul-betul ingin dapat dipromosikan menjadi tenaga ahli teknik sinar X, ketika ia melihat situasi dimana tenaga ahli yang ada sekarang mempunyai latar belakang demikian maka kemungkinan untuk dipromosikan sangat kecil, sehingga ia tidak termotivasi untuk mencoba mencapai promosi tersebut.

Menurut Porter dan Lawler, teori ekspektansi menekankan pada orientasi masa datang serta antisipasi individu terhadap hasil yang akan diperolehnya. Proses berlakunya teori ini pertama kali individu mempunyai harapan atas nilai

balas jasa yang diperolehnya serta adanya kemungkinan besarnya energi yang dikeluarkan untuk melaksanakan pekerjaan yang akan menimbulkan suatu usaha. Teori pengharapan (*expectancy theory*) ini mempunyai daya tarik tersendiri bagi praktisi karena dapat membantu karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkan serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi terhadap cara untuk memperoleh atau meraihnya.

#### 2.1.4 Teknik Motivasi

Berkaitan dengan hal tersebut diatas perlu kita perhatikan teknik motivasi itu. Menurut Sarwoto (1990 :143) dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu :

##### 1. Motivasi Tidak Langsung

Merupakan sebagian kegiatan dalam manajemen yang secara implisit mengarah pada pemuasan kebutuhan individu dalam organisasi atau perusahaan. Sebagian kegiatan itu terutama dalam usaha-usaha yang diarahkan pada :

- a. Sinkronisasi individu dengan tujuan organisasi
- b. Pembinaan kondisi organisasi ke arah kondisi yang dapat diterima untuk berprestasi.

##### 2. Motivasi Langsung

Merupakan penggerak kemauan pekerja atau karyawan yang secara langsung dan sengaja diarahkan kepada motivasi ke dalam organisasi itu sendiri dengan jalan memberikan rangsangan (insentif).

### 3. Motivasi Kombinasi

Merupakan penggabungan dari kedua bentuk motivasi di atas, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Ciri-ciri yang termotivasi antara lain :

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Sedikit pengawasan

#### 2.1.5 Jenis-Jenis Motivasi

Pada garis besarnya motivasi oleh pemimpinnanya terhadap bawahannya dapat digolongkan atas dua jenis:

##### 1. Motivasi yang positif

Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Motivasi positif berupa

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Informasi yaitu berupa memberikan penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas

- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d. Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai.
- e. Kebanggaan yaitu dengan menghargai hasil karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga dia bangga akan hasil kerjanya.
- f. Uang jelas menjadi suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, dapat berupa gaji dan bonus

## 2. Motivasi Yang Negatif

Motivasi negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator pelaksanaan motivasi yang positif. Motivasi yang negative diperlukan agar berusaha untuk menghindarinya sehingga akan menimbulkan dorongan didalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sabaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negative hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika diberikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam seta dapat merusak moral kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karna itu setiap pemimpin perusahaan harus dapat memotivasi setiap karyawannya dengan efisien dan efektif sehingga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri.

### 2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor motivasi positif yang patut dipertimbangkan sebagai alat memotivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Kompensasi insentif
- d. Lingkungan fisik
- e. Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor Motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern, yaitu :

Sedangkan Pasolong (2008; 152) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor eksternal, yang meliputi:
  - a. Kepemimpinan
  - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - c. Komposisi yang memadai
  - d. Adanya penghargaan atas prestasi
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang berlaku.
2. Faktor internal yang meliputi:
  - a. Kematangan pribadi

- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan terpenuhi
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

Teori motivasi internal mengatakan bahwa motivasi seseorang bersumber dari dalam dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar, atau dengan kata lain orang itu tidak dipengaruhi oleh aspek-aspek lingkungan. Teori motivasi eksternal mengatakan bahwa motivasi di samping bersumber dari dalam, juga dipengaruhi oleh rangsangan eksternal, atau dengan kata lain motivasi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan, atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya dapat menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Fungsi manajer SDM adalah untuk membantu membentuk suatu sistem pemberian balas jasa (hadiah) secara berulang-ulang sehingga pelaksanaan kerja terus berlanjut dalam suatu periode yang panjang. Bila balas jasa (hadiah) yang layak dapat dikembangkan maka hal ini akan dapat menguatkan pelaksanaan kerja (*performance*), sehingga dapat memberikan kepuasan akan kebutuhan dan, membentuk *self image* yang menyenangkan dan mendorong kearah pengharapan diri yang lebih tinggi tentang pelaksanaan kerja seseorang. Model ini menunjukkan bahwa balas jasa / imbalan (*reward*) yang cocok harus berlanjut bila prestasi (*performance*) yang dimotivasi tersebut harus dipertahankan.

Sebagai seorang pimpinan atau Chief Executive Officer (CEO) tentu ingin maju dalam dunia bisnis, dan tentu pula mau banyak belajar secara kritis dari orang lain yang sukses. Tetapi jangan begitu saja menelan mentah-mentah atas pembelajaran yang kita dapat. Kita bisa belajar dari seorang tokoh bisnis dunia yang berbagi sukses yaitu Jack Welch pemimpin dan Chief Executive Officer General Electric Company yang dikutip dari buku Pengakuan CEO terjemahan, karya editor Wall Street Journal 2006.

Ada lima pembelajaran mengenai motivasi dari Jack Welch, yaitu :

1. Katakan pada karyawan untuk tidak pernah membiarkan diri mereka merasa menjadi korban. Mereka sebaiknya pindah ke tempat lain jika itu yang mereka rasakan.
2. Terus menerus menyaring pekerja dengan cara mempromosikan pekerja terbaik dan menyingkirkan pekerja yang buruk
3. Berikan nilai berdasarkan kurva. Jika anda mendapatkan 10 karyawan, satu karyawan akan menjadi bintang dan satu orang terpaksa harus dibuang.
4. Duri pada memaparkan tujuan-tujuan pekerjaan yang spesifik, tantanglah mereka untuk memberikan, setiap gagasan yang tumbuh
5. yang mereka dapatkan.
6. Anda tidak dapat memberikan penghargaan hanya dengan piagam.

Berikan juga kepada mereka penghargaan dalam bentuk uang.

Menarik untuk dicermati lima pelajaran diatas. Ada beberapa kata kunci dari lima pelajaran diatas yang perlu dikritisi yaitu karyawan sebagai korban,

karyawan yang disingkirkan, serta karyawan yang harus dibuang. Dalam pandangan yang semakin maju, karyawan harus dianggap sebagai aset perusahaan, bukan sebagai salah satu faktor produksi. Dengan kata lain karyawan harus benar-benar diperhitungkan secara matang ketika manajemen akan memecatnya. Apabila ada kinerja karyawan dibawah standar (tidak biasanya), apakah mereka harus dibuang atau disingkirkan.

Karyawan sebagai aset perusahaan, berarti perusahaan harus mampu sejak awal mengkondisikan, memelihara, dan mengembangkan perilaku budaya kerja tinggi pada karyawannya. Apabila akan memberhentikan karyawan terlebih dahulu harus benar-benar dibuktikan kesalahannya, dan harus adil dalam mengambil keputusan pemecatan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Jadi tidak menyamaratakan tindakan pemecatan bagi semua tingkat kesalahan karyawan. Dilain sisi, jika sejak awal pendekatan ini dilakukan, maka kinerja karyawan yang menurun bukan saja tanggung jawab karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga merupakan kesalahan dari manajernya yang tidak mampu mengarahkan dan mengendalikan karyawannya. Manajemen juga harus memberikan tindakan hukuman kepada manajer, kecuali pihak manajer sudah menerapkan sistem pembinaan dan telah berulang kali menghimbau, mengingatkan, memperingatkan, dan sampai memberikan sanksi tetapi karyawan tersebut tetap membandel, maka pemecatan merupakan pilihan terakhir.

### **2.1.7 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hamza B. Uno {2009:73} dimensi dan indikator motivasi kerja dapat di kelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lain. Selain itu tanggung jawab antara yang satu dengan yang lain berbeda sesuai bidang kerja yang disebabkan kepadanya ada yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semua merupakan bagian yang tidak terpisah dari ruang lingkup pekerja.

b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi banyak manfaat. Di antaranya membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme kerja lebih teratur, belajar lebih bertanggung jawab, dan membuat sebuah tim menjadi lebih efektif dalam bekerja. Bayangkan jika Anda menjalankan perusahaan tanpa memiliki target, maka semua pekerjaan akan dilakukan asal-asalan dan tidak memberikan efek positif pada karyawan. Target juga dibuat bukan hanya untuk penyemangat kerja, namun juga sebagai tujuan yang harus dicapai apapun caranya.

c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

Tujuan yang jelas akan mempermudah rencana, mempermudah menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan, dan mampu mengenal tindakan-tindakan yang tidak membawa manfaat. Kejelasan ini akan menjadikan kerja jauh lebih efektif dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki tujuan yang jelas, apalagi tidak memiliki tujuan sama sekali. Kejelasan tujuan akan menjadikan lebih mudah mencapai tujuan dan tujuan yang menantang adalah tujuan yang berbeda, tujuan yang keluar dari zonan nyaman. Tujuan menantang bukanlah tujuan yang diluar kemampuan, tetapi tujuan yang berada di luar zona nyaman. Kuncinya adalah harus berubah dan mampu menghadapi tantangan yang ada pada perusahaan di tempat kerja.

d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

Memberikan umpan balik adalah cara berkomunikasi yang efektif dengan orang lain. Sebagai profesional sejati harus mampu memberikan umpan balik (*feedback*) dan sebaliknya mau menerima Umpan Balik, saran dan masukan. Umpan balik (*feedback*) adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan. Umpan balik positif (*positive feedback*) akan fokus pada identifikasi dan perilaku karyawan untuk meningkatkan motivasi. Dengan adanya umpan balik yang reguler berikan kepada masing-masing anggota tim, maka motivasi kerja mereka akan terjaga baik dan performa akan tetap prima. Umpan balik adalah pekerjaan yang harus rutin dilakukan terlebih setelah sebuah proyek selesai dikerjakan. Umpan balik dapat dilakukan secara periodik, bukan dalam momen *annual meeting* atau meeting bulanan. Memberikan

umpan balik tidaklah mudah, terlebih jika Anda jarang memberikan masukan kepada orang lain. Meskipun memberikan umpan balik merupakan hal yang bagus.

e. Memiliki rasa senang dalam bekerja

Dalam bekerja ketika kita mampu menghadirkan rasa senang atau suka terhadap pekerjaan yang kita lakukan itulah tanda baik bahwa kita telah mampu menciptakan perasaan menikmati. Tanpa menghiraukan pekerjaan yang kita punya entah kita sebagai apa, keberadaan perasaan menikmati inilah sumber kebahagiaan yang sebenarnya.

f. Selalu berusaha mengungguli orang lain

Suatu sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan tanggung jawab. semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga menghasilkan karyawan berprestasi. Prestasi karyawan dapat dilihat dari besar kecilnya kesetiaan karyawan, prestasi kerjanya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. karyawan unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya. Tidak lagi berpikir bahwa apa yang saya dapat dari hasil kerja saya, tetapi apa yang saya berikan terhadap organisasi.

g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Hasil yang diperoleh dari usaha kerja yang telah dilakukan. Tujuan dari pengelolaan sistem reward di dalam organisasi adalah untuk menarik dan

mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan, Bila prestasi karyawan dapat diukur dan adanya sistem reward yang berjalan baik, maka prestasi akan cukup memotivasi.

## 2. Motivasi Eksternal

### a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

Setiap orang selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk memenuhi kebutuhan hidup orang harus melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah suatu kegiatan ekonomi dalam bentuk pekerjaan atau mata pencaharian.

### b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

Pujian dapat bermakna sangat berarti jika dimulai dengan. ketika pujian disampaikan kepada orang yang dapat menangani masalah dengan baik. Orang tersebut akan senang jika kata-kata pujian itu disampaikan kepada orang yang dapat menangani masalah dengan baik. orang tersebut akan senang jika jika kata-kata pujian itu disampaikan langsung apa yang baru saja dikerjakannya.

### c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji yang dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan

sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

- d. Berkerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Mendapatkan perhatian dari atasan bisa berarti positif buat perkembangan karier kamu, seperti bisa dengan mudah naik jabatan, atau mendapatkan keuntungan lainnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai salah satu acuan penting dalam penelitian ini, dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan judul yang sama dengan judul peneliti, namun peneliti menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk bahan kajian peneliti untuk melihat perbedaan antara peneliti yang telah dilakukan dan yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Sari Sagita Firsani	Analisis motivasi kerja pegawai pada program pascasarjana UNIVERSITAS TADULUKO	Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja dan motivasi karyawan	Menggunakan kuantitatif	Memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai kepada karyawan

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja		
Rika Suwito	Analais motivasi kerja karyawan pada PT. BANK SUMUT KCP MARELAN MEDAN	Untuk mengetahui perbedaan tingkat motivasi kerja	Menggunakan metode skala	Terdapat perbedaan tingkat motivasi karyawan
Dr Hari Muharam, MM	Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Bogor	Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja	Menggunakan metode bentuk survey kuesioner	Bertujuan untuk memastikan apakah ada hubungan atau tidak

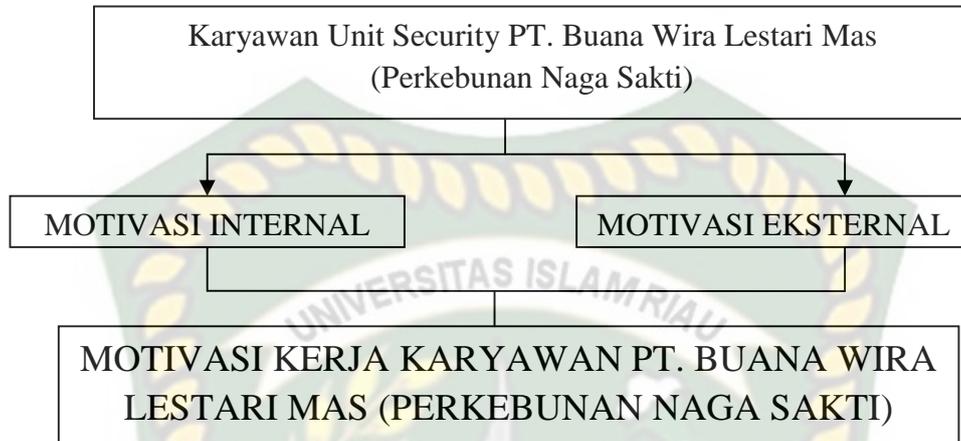
Sumber : berbagai sumber

### 2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka Pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan disebuah topik penelitian. Kerangka pemikiran mengemukakan keterkaitan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Untuk dikemukakan penelitian sebelumnya yang menunjukkannhasil adanya hubungam atau pengaruh.

Pada penelitian ini variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (perkebunan naga sakti) bagian unit security.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Amirullah Dan Budiyo dalam Deniyati Zurfiah (2014)

#### 2.4 Hipotesis

Bedasarkan perumusan yang telah dikemukakan maka dapat dibuat hipotesis tersebut :

“ Diduga terdapat signifikan motivasi karyawan unit security PT. Buana Wira Lestari Mas (perkebunan naga sakti)”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis perlukan dalam pembahasan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) , Kabupaten Kampar Kecamatan tapung Hilir.

#### 3.2 Operasional Variabel

Variabel yang dibahas yaitu motivasi berprestasi antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) sebagai Variabel Control.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Motivasi kerja adalah Merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya Kondisi yang	Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang</li> <li>4. Ada umpan balik atas hasil kerjanya</li> <li>5. Memiliki rasa senang dalam bekerja</li> <li>6. Selalu berusaha mengungguli orang lain</li> <li>7. Diutamakan prestasi apa yang dikerjakannya</li> </ol>

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan motifnya. <b>(Dr. H.Hamzah B. Uno, M,Pd,)</b>	Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</li> <li>2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya</li> <li>3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif</li> <li>4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</li> </ol>

Sumber : berbagai sumber

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang untuk diteliti adalah seluruh karyawan bagian unit security sebanyak 25 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun yang menjadi sampel peneliti adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian unit

security pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti), dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel sensus yaitu seluruh karyawan bagian unit security.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung di dapat dari responden. Dalam penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuisisioner, yaitu sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian agar memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **2. Data Sekunder**

Data skunder adalah data yang disediakan oleh perusahaan yang sebelumnya sudah ada. Pada penelitian ini data-data sekunder diperoleh dengan cara dokumentasi yaitu cara mendapatkan data dengan membacakan kearsipan yang telah tersedia.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Metode observasi**

Observasi adalah melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis atas gejala-gejala atau fenomena yang sedang diteliti ini langsung

#### **2. Metode kuisisioner**

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mempersiapkan lembaran daftarpertanyaan tertulis yang berisikan sejumlah pertanyaan yang ada sehubungan dengan masalah yang akan diteliti.

### 3. Metode wawancara

Wawancara langsung berupa tanya jawab secara langsung dengan karyawan sebagai sampel berdasarkan kuisisioner

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Pengujian validitas dari instrument penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau  $r$  hitung dari nilai jawaban responden untuk tiap butir pernyataan kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel diperoleh dengan persamaan  $N-2=25-2=23$ . Setiap butir atau pernyataan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) “reliabilitas instrumen penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui apakah data penelitian ini realibel atau tidak. Suatu konstruk atau variable dikatakan realibel jika memberikan nilai  $CronbachAlpha > 0,60$ ”.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Perusahaan

Pada Perkebunan Naga Sakti Estate( PT. Buana Wira Lestari Mas) yang terletak di Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. PT. Buana Wira Lestari Mas ( Perkebunan Naga Sakti ) adalah mengolah buah segar (TBS) kelapa sawit, menjadi minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm oil*) dan inti sawit ( kernel)

PT. Buana Wira Lestari Mas memiliki dua unit pabrik yang mendapatkan pasokan TBS dari kebun inti dan satu kebun inti dari perusahaan dalam satu holding yang mencakup area seluas 15.478,34 ha; saat ini organisasi memiliki kebun kemitraan dengan masyarakat sekitar yang juga memasok TBS ke pabriknya dengan cakupan area seluas 13,732.79 ha.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### VISI:

Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik menjadi mitra pilihan.

##### MISI:

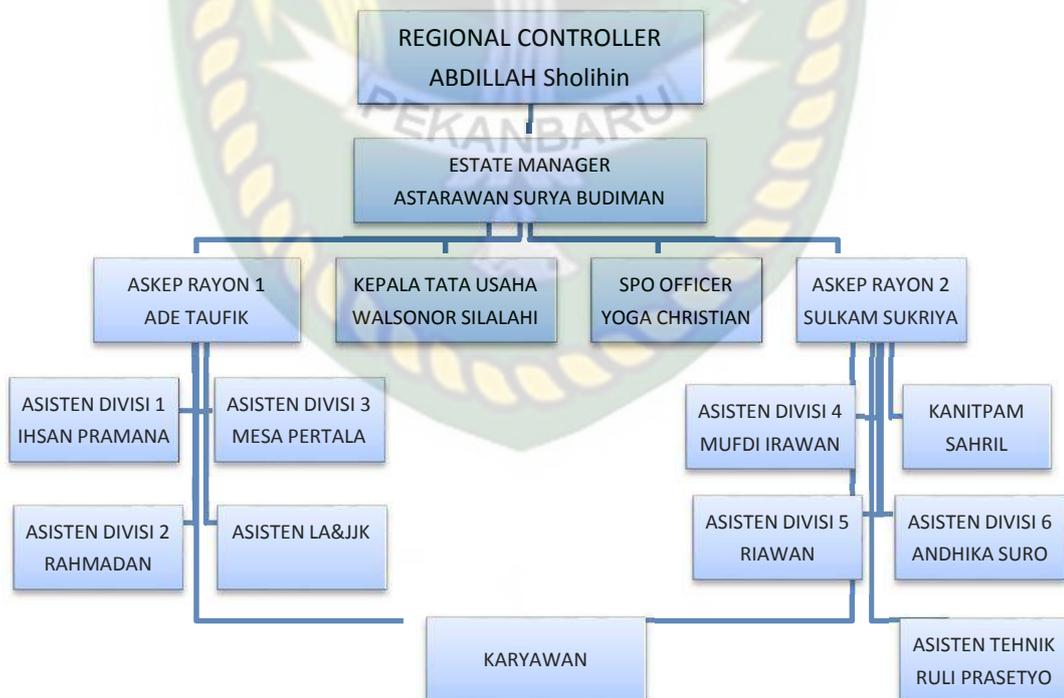
Secara efisien menyediakan produk,serta layanan agribisnis yang berkualitas

### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi dalam penelitian statis merupakan suatu wadah atau suatu tempat kerja sama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerja sama antara orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam usaha pencapaian tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, perusahaan PT. Buana Wira Lestari Mas membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan usaha perusahaan.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan**



### 1. **Regional Controller.**

Setiap departemen yang ada berkomunikasi dalam menjalankan kegiatan yang ada di kantor. kebun naga sakti. Hal dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung jika terdapat permasalahan antara departemen, sekaligus melaporkan masalah tersebut kepada atasan agar mendapat penyelesaian jelas. Dalam kesempatan lain juga disampaikan permasalahan-permasalahan antara departemen saat lingkaran pagi berlangsung.

### 2. **Estate Manager**

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas seluruh operasional kantor kebun naga sakti dan memastikan *performance* kantor kebun naga sakti tercapai sesuai standar.

### 3. **Askep Rayon 1**

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas operasional pengolahan dan *maintenance* kantor kebun naga sakti.

### 4. **Kepala Tata Usaha**

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas seluruh kegiatan pencatatan dan pengalokasikan seluruh administrasi keuangan

### 5. **Spo Officer**

Menganalisa sistem yang berjalan pada perusahaan membuat SPO dan flowchart perusahaan, melakukan pengujian SPO yang akan di implementasikan.

Membuat laporan bulanan sistem yang berjalan

## 7. Askep Rayon 2

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas operasional pengolahan dan *maintenance* kantor kebun naga sakti.

## 8. Asisten Divisi

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas operasional kantor sesuai dengan target yang ditetapkan, termasuk mengelolah tenaga kerja.

## 9. Kanitpam

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas laporan dan pencatatan setiap aktifitas dan kejadian setiap hari di buku laporan.

### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Setiap departemen yang ada di aling berkomunikasi dalam menjalankan kegiatan yang ada di PKS. Dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung jika terdapat permasalahan antara departemen, adapun tanggung jawab departemen yang ada di pks.

Adapun tanggung jawab departemen proses yang menangani operasional proses mulai dari buah masuk melalui *loading ramp* sampai menjadi CPO dan Karnael sesuaidengan target yang ditentukan manajemen, mengusahakan pencapaian *throughput*, mengontrol *cost* produksi.

Yang bertugas sebagai penanggung jawab atas seluruh operasional pabrik dan memastikan *performace* pabrik tercapai sesuai standar. Atas operasional proses produksi sesuai dengan target yang ditetapkan termasuk mengelolah tenaga kerja adapun Fitter dalam melaksanakan pekerjaannya di *workshop* dan berkoordinasi dengan Fitter dalam melakukan pekerjaannya

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menyajikan pembahasan terhadap hasil peneliti tentang analisis motivasi kerja karyawan unit security pada PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti). Data yang akan dianalisis diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan bagian security.

#### 5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian, terlebih dahulu dipaparkan data karyawan tentang analisis motivasi kerja karyawan. Data yang dianalisis adalah diperoleh melalui kuesioner yang ditunjukkan kepada para reponden yang merupakan para karyawan pada bagian unit security.

##### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih lanjut tentang perbedaan jenis kelamin karyawan PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	25	
Perempuan	-	
Jumlah	25	

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan pada bagian unit security bahwa karyawan yang bekerja dibagian ini merupakan laki-laki secara

keseluruhan sebanyak 25 orang atau sebesar 100% seperti yang terlihat pada tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja unit security didominasi oleh laki-laki. Karena adanya berbagai pertimbangan dilakukan yang terkait dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan. Karyawan cenderung lebih memiliki kecepatan dan tenaga yang lebih dalam melakukan pekerjaan yang berat.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Tingkat umur dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Peneliti juga membagi rentan usia para responden yang telah diteliti. Untuk melihat lebih lanjut tentang rentang umur karyawan PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

Tingkat umur	Frekuensi	Persentase %
30-35 tahun	10	40
36-40 tahun	10	40
40 tahun	5	20
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : olahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat umur responden pada karyawan yang bekerja di PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti)diketahui bahwa 10 orang atau sebesar 40% berumur 30-35 tahun, selanjutnya sebanyak 10 orang atau sebesar 40% berumur 36-40 tahun dan sebanyak 5 orang atau sebesar 20% berumur 40 tahun.

Tingkat umur dapat menentukan tingkat motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan dimana tingkat umur dapat mempengaruhi cepat lambarnya menyelesaikan suatu pekerjaan yang diperolehnya. Umur merupakan faktor yang menentukan kecekatan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, semakin tua umur seseorang daya tahan tubuh seseorang semakin menurun apalagi bagi karyawan security yang bekerja dengan shift siang malam menuntut orang untuk termotivasi apalagi berusia muda.

### 5.1.3 Karakteristik identitas responden berdasarkan pendidikan

Peneliti juga membagi tingkat pendidikan para responden yang telah diteliti. Untuk melihat lebih lanjut tentang tingkat pendidikan pada PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti) dapat dilihat tabel berikut :

**Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMP	-	-
SMA/ sederajat	25	100
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : olahan data 2019

Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti) diketahui berjumlah 25 orang atau sebesar 100% berpendidikan SMA/Sederajat.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT.Buana Wira Lestari mas (perkebunan naga sakti). Tingkat pendidikan menentukan motivasi kerja seseorang untuk mencapai keberhasilan,

dan juga karyawan yang cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi karena mempunyai harapan untuk menepati jabatan tinggi.

## 5.2 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner. Pengujian validitas dari instrument penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban responden untuk tiap butir pernyataan kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan  $N-2=25-2=23$  untuk 5% adalah 0,3961. Setiap butir atau pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

**Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Corected item total correlations (r hitung)	R tabel $\alpha = 0.05$	Keterangan
<b>Motivasi Kerja</b>	MK.1	0,540	0,3961	Valid
	MK.2	0,695	0,3961	Valid
	MK.3	0,484	0,3961	Valid
	MK.4	0,550	0,3961	Valid
	MK.5	0,886	0,3961	Valid
	MK.6	0,416	0,3961	Valid
	MK.7	0,619	0,3961	Valid

	MK.8	0,436	0,3961	Valid
	MK.9	0,428	0,3961	Valid
	MK.10	0,773	0,3961	Valid
	MK.11	0,719	0,3961	Valid

Sumber : olahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk  $(df) = n-2$  dalam hal ini jumlah sampel adalah 25 dan besarnya df dapat diitung 25-2, dengan, dengan df 23 dan alpha 0.05 didapat r tabelnya 0,3961 (dilihat di r tabel dengan uji 2 sisi).

Jadi dapat disimpulkan jika r hitung (0,540) r tabel (0,3961) begitu seterusnya pentanyaan dengan nilainya positif maka butir atau pertanyaan indikator dinyatakan valid.

### 5.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2011:48)“reliabilitas instrumen penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui apakah data penelitian ini realibel atau tidak. Suatu konstruk atau variable dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*>0,60”.

**Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Kritis	Keterangan
Motivasi	0,825	0,6	Reliabel

Sumber : olahan data spss 22

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabel yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien dinyatakan reliabel karena cronbach alpha 0,6.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan data yang disajikan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Buana Wira Lestari Mas(Perkebunan Naga Sakti). Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan data tentang “Analisis Motivasi kerja karyawan unit security pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti).

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

**Hamzah B.uno (2016)** Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat dikatakan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dulu.

#### 1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi internal adalah motivasi yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi.

**a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas**

Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lain. Selain itu tanggung jawab antara yang satu dengan yang lain berbeda sesuai bidang kerja yang disebabkan kepadanya ada yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semua merupakan bagian yang tidak terpisah dari ruang lingkup pekerja.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6** Tabel responden mengenai Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	7	28,0
2	Setuju	4	8	32,0
3	Cukup Setuju	3	7	28,0
4	Tidak Setuju	2	3	12,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang memberikan tanggapan sangat

setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 28%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 28%, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 12%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori setuju bahwa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas karena setiap orang dalam dunia kerja baik itu atasan mau pun bawahan pasti memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan berbeda tanggung jawab satu dengan yang lainnya.

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

Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi banyak manfaat. Di antaranya membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme kerja lebih teratur, belajar lebih bertanggung jawab, dan membuat sebuah tim menjadi lebih efektif dalam bekerja. Bayangkan jika Anda menjalankan perusahaan tanpa memiliki target, maka semua pekerjaan akan dilakukan asal-asalan dan tidak memberikan efek positif pada karyawan. Target juga dibuat bukan hanya untuk penyemangat kerja, namun juga sebagai tujuan yang harus dicapai apapun caranya.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dan target yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.7** Tabel responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	3	12,0
2	Setuju	4	7	28,0
3	Cukup Setuju	3	9	36,0
4	Tidak Setuju	2	5	20,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	4,0
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spss 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 12%, selanjutnya tanggapan sebanyak setuju 7 orang atau sebesar 28%, kemudian cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 36%, dan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 20% lalu sebanyak 1 orang atau sebesar 4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori cukup setuju bahwa target bukan hanya tentang menetapkan tujuan namun juga harus diusahakan agar dapat terwujud. Penting untuk menerapkan strategi yang tepat agar pekerjaan yang dijalani untuk mencapai target menjadi terarah dan dapat dievaluasi dengan baik.

### c. Memiliki Tujuan yang Jelas dan Menantang

Tujuan yang jelas akan mempermudah rencana, mempermudah menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan, dan mampu mengenal tindakan-tindakan yang tidak membawa manfaat. Kejelasan ini akan menjadikan kerja jauh lebih efektif dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki tujuan yang jelas, apalagi tidak memiliki tujuan sama sekali. Kejelasan tujuan akan menjadikan lebih mudah mencapai tujuan dan tujuan yang menantang adalah tujuan yang berbeda, tujuan yang keluar dari zonan nyaman. Tujuan menantang bukanlah tujuan yang diluar kemampuan, tetapi tujuan yang berada di luar zona nyaman. Kuncinya adalah harus berubah dan mampu menghadapi tantangan yang ada pada perusahaan di tempat kerja.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai memiliki tujuan yang jelas dan menantang dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.8      Tabel responden mengenai memiliki tujuan yang jelas dan menantang**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	2	8,0
2	Setuju	4	14	56,0
3	Cukup Setuju	3	5	20,0
4	Tidak Setuju	2	4	16,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memiliki tujuan yang jelas dan menantang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 8%, selanjutnya tanggapan sebanyak setuju 14 orang atau sebesar 56%, kemudian cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar

20%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 16%. Dan tidak ada yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dengan target yang jelas pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori setuju bahwatarget juga dibuat bukan hanya untuk penyemangat kerja, namun juga sebagai tujuan yang harus dicapai apapun caranya, Kuncinya adalah harus berubah dan mampu menhadapi tantangan yang ada pada perusahaan di tempat kerja.

#### **d. Adanya Umpan balik atas Hasil Kerja**

Memberikan umpan balik adalah cara berkomunikasi yang efektif dengan orang lain. Sebagai profesional sejati harus mampu memberikan umpan balik (*feedback*) dan sebaliknya mau menerima Umpan Balik, saran dan masukan. Umpan balik (*feedback*) adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan. Umpan balik positif (*positive feedback*) akan fokus pada identifikasi dan perilaku karyawan untuk meningkatkan motivasi. Dengan adanya umpan balik yang reguler berikan kepada masing-masing anggota tim, maka motivasi kerja mereka akan terjaga baik dan performa akan tetap prima. Umpan balik adalah pekerjaan yang harus rutin dilakukan terlebih setelah sebuah proyek selesai dikerjakan. Umpan balik dapat dilakukan secara periodik, bukan dalam momen *annual meeting* atau meeting bulanan. Memberikan umpan balik tidaklah mudah, terlebih jika Anda jarang memberikan masukan kepada orang lain. Meskipun memberikan umpan balik merupakan hal yang bagus.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.9** Tabel responden mengenai adanya umpan balik atas hasil kerja

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	5	20,0
2	Setuju	4	6	24,0
3	Cukup Setuju	3	11	44,0
4	Tidak Setuju	2	3	12,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai adanya umpan balik atas hasil pekerjaaa memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 20%, selanjutnya tanggapan sebanyak setuju 6 orang atau sebesar 24%, kemudian cukup setuju sebanyak11 orang atau sebesar 44%, dan tidak setuju sebanyak3 orang atau sebesar 12%. Dan tidak ada yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Bardasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai ada umpan balik atas hasil pekerjaannya pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori cukup setuju bahwadengan adanya umpan balik yang reguler berikan kepada masing-masing anggota tim, maka motivasi kerja mereka akan terjaga baik dan performa akan tetap prima. Umpan balik adalah pekerjaan yang harus rutin dilakukan terlebih setelah sebuah proyek selesai dikerjakan.

#### e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Dalam bekerja ketika kita mampu hadirkan rasa senang atau suka terhadap pekerjaan yang kit lakukan itulah tanda baik bahwa kita telah mampu menciptakan perasaan menikmati. Tanpa menghiraukan pekerjaan yang kita punya entah kita sebagai apa, keberadaan perasaan menikmati inilah sumber kebahagiaan yang sebenarnya

Untuk melihat tanggapan responden mengenai memiliki perasaan senang dalam bekrja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.10      Tabel responden mengenai memiliki perasaan senang dalam bekerja**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	6	24,0
2	Setuju	4	8	32,0
3	Cukup Setuju	3	6	24,0
4	Tidak Setuju	2	5	20,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perasaan senang dalam bekerja memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 24%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, kemudian cukup setuju sebanyak6 orang atau sebesar 24%, dan tidak setuju sebanyak5orang atau sebesar 20%. Dan tidak ada yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai memiliki perasaan senang dalam bekerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategorisetuju bahwa dalam bekerja apabila seseorang memiliki perasaan senang dalam pekerjaannya maka motivasi untuk melakukan pekerjaan semakin meningkat dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat .

**f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain**

Suatu sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan tanggung jawab. semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga menghasilkan karyawan berprestasi. Prestasi karyawan dapat dilihat dari besar kecilnya kesetiaan karyawan, prestasi kerjanya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.karyawan unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihny. Tidak lagi berpikir bahwa apa yang saya dapat dari hasil kerja saya, tetapi apa yang saya berikan terhadap organisasi.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.11 Tabel responden mengenai selalu berusaha untuk mengungguli orang lain**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	7	28,0
2	Setuju	4	8	32,0
3	Cukup Setuju	3	8	32,0
4	Tidak Setuju	2	1	4,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	4,0
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai berusaha mengungguli oranglain memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 28%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, kemudian cukup setuju sebanyak8 orang atau sebesar 32%, dan tidak setuju sebanyak1 orang atau sebesar 20%. Dan yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4%.

Bardasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai memiliki perasaan senang dalam bekerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategorisetuju dan cukup setuju bahwa berusaha mengungguli itu menjadikan motivasi untuk kita bersemangat dalam bekerja dan etos dalam bekerja, akan tetapi untuk memngungguli orang lain kita harus dengan cara yang baik.

**g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan**

Hasil yang diperoleh dari usaha kerja yang telah dilakukan. Tujuan dari pengelolaan sistem reward di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan, Bila prestasi karyawan dapat diukur dan adanya sistem reward yang berjalan baik, maka prestasi akan cukup memotivasi.

Untuk melihat tanggapan responden diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.12 Tabel responden mengenai diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	5	20,0
2	Setuju	4	8	32,0
3	Cukup Setuju	3	9	36,0
4	Tidak Setuju	2	3	12,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 20%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, kemudian cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar

36%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 12%. Dan yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan dalam bekerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori cukup setuju karena prestasi dalam dunia kerja itu penting, semakin tinggi prestasi yang dimiliki semakin meningkat pula motivasi kerjanya.

## **2. Motivasi Eksternal**

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

### **a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.**

Setiap orang selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk memenuhi kebutuhan hidup orang harus melakukan suatu kegiatan yang

dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah suatu kegiatan ekonomi dalam bentuk pekerjaan atau mata pencaharian.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.13** Tabel responden mengenai selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	1	4,0
2	Setuju	4	11	44,0
3	Cukup Setuju	3	10	40,0
4	Tidak Setuju	2	3	12,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 1orang atau sebesar 4%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 44%, kemudian cukup setuju sebanyak10 orang atau sebesar 40%, dan tidak setuju sebanyak3 orang atau sebesar 12%. Dan yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju tidak ada.

Bardasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hiduppada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori setuju karena

untuk memenuhi kebutuhan hidup orang harus melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

**b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya**

Pujian dapat bermakna sangat berarti jika dimulai dengan ketika pujian disampaikan kepada orang yang dapat menangani masalah dengan baik. Orang tersebut akan senang jika kata-kata pujian itu disampaikan kepada orang yang dapat menangani masalah dengan baik. orang tersebut akan senang jika jika kata-kata pujian itu disampaikan langsung apa yang baru saja dikerjakannya.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjain dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.14 Tabel responden mengenai senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	1	4,0
2	Setuju	4	10	40,0
3	Cukup Setuju	3	12	48,0
4	Tidak Setuju	2	1	4,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	4,0
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 40%, kemudian cukup setuju sebanyak12 orang atau

sebesar 48%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4%. Dan yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori cukup setuju karena pujian yang baik yang kita terima akan membuat kita merasakan bangga bahkan pujian itu bisa menjadikan motivasi seseorang untuk semangat bekerja.

### c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji yang dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.15 Tabel responden mengenai bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	6	24,0
2	Setuju	4	7	28,0
3	Cukup Setuju	3	9	36,0
4	Tidak Setuju	2	2	8,0
5	Sangat tidak setuju	1	1	4,0

Jumlah		25	100
--------	--	----	-----

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 24%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 28%, kemudian cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 36%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 8%. Dan yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori cukup setuju karena insentif berpengaruh untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

#### **d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan**

Mendapatkan perhatian dari atasan bisa berarti positif buat perkembangan karier kamu, seperti bisa dengan mudah naik jabatan, atau mendapatkan keuntungan lainnya.

**Tabel 5.16 Tabel responden mengenai bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan**

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat setuju	5	8	32,0

2	Setuju	4	5	20,0
3	Cukup Setuju	3	8	32,0
4	Tidak Setuju	2	4	16,0
5	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			25	100

Sumber : olahan data spps 22

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, selanjutnya tanggapan setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 20%, kemudian cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 16%. Dan yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju tidak menjawab.

Bardasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) dalam kategori cukup setuju karena siapapun yang mengharapkan perhatian dari siapapun kesannya menjadi jelek, tergantung menghaharapkan perhatian yang bersifat positif akan mengembangkan karir seseorang namun sebaliknya apabila mengarahkan perhatian kearah negatif kesannya mencari muka kepada siapapun.

Adapun rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.16 Tabel Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja**

No	Indikator	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
MK.1	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	7	8	7	3	-	
	Bobot nilai	35	32	21	6	-	94
MK.2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3	7	9	5	1	
	Bobot Nilai	15	28	27	10	1	81
MK.3	Memiliki tugas yang jelas dan menantang	2	14	5	4	-	
	Bobot Nilai	10	56	15	8	-	89
MK.4	Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	5	6	11	3	-	
	Bobot Nilai	25	24	33	6	-	88
MK.5	Memiliki rasa senang dalam bekerja	6	8	8	5	-	
	Bobot Nilai	30	32	24	10	-	90
MK.6	Selalu berusaha mengungguli orang lain	7	8	8	1	1	
	Bobot Nilai	35	32	24	2	1	<b>94</b>
MK.7	diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	5	8	9	3	-	
	Bobot Nilai	25	32	27	6	-	90
MK.8	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	1	11	10	3	-	
	Bobot Nilai	5	44	30	6	-	85

MK.9	senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	1	10	12	1	1	
	Bobot Nilai	5	40	36	2	1	83
MK.10	bekerja dengan ingin memperoleh insentif	6	7	9	2	1	
	Bobot Nilai	30	28	27	4	1	89
MK.11	bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	8	5	8	4	-	
	Bobot nilai	40	20	24	8	-	92
Total							<b>975</b>

Sumber : olahan data 2019

Berdasarkan tabel diatas atas mengenai rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi, dapat dilihat jumlah skor total sebesar 975. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 11 \times 5 \times 25 = 1375$$

$$\text{Nilai Minimal} = 11 \times 1 \times 25 = 275$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal} = 1375 - 275 = 220$$

Item 5

$$\text{Sangat Baik} = 1155 - 1375$$

$$\text{Baik} = 935 - 1155$$

Cukup = 715 – 935

Tidak Baik = 495 – 715

Sangat Tidak Baik = 275 – 495

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa motivasi karyawan security yang bekerja di PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) termasuk dalam kategori baik.

Dari hasil rekapitulasi jawaban tanggapan para responden diatas dapat kita ketahui bahwa para karyawan security memiliki tingkat motivasi yang berasal dari internal dan eksternal kerja yang tinggi untuk bekerja di PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti). Motivasi kerja para karyawan ini tinggi terlihat pada tingginya tanggapan responden terhadap indikator selalu berusaha mengungguli orang lain. karyawan yang berjiwa kompetitif yang tinggi tidak akan puas hasil kerja yang standar-standar saja apalagi sama dengan hasil kerja karyawan yang lain. dengan memiliki motivasi selalu berusaha mengungguli orang lain maka akan berdampak dengan kinerja karyawan yang akan melebihi target perusahaan dan standar kerja karyawan yang lain. dengan selalu mengungguli orang lain maka akan berdampak kepada pemberian reward dari perusahaan berupa kompensasi.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diribeserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi yang memadai akan memicu

karyawan bekerja lebih giat agar mendapatkan kompensasi dari di PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) demi mendapatkan pendapatan ekstra.

Rasa senang dalam bekerja dapat mempengaruhi motivasi bekerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi bekerja para karyawan. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar 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 ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dan kebisingan, dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Dengan kondisi kerja yang ideal dan konstruktif bagi para karyawan maka para karyawan akan nyaman dan memiliki *mood* yang bagus untuk bekerja di di PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti). Setelah materi bisa di dapatkan maka kondisi lingkungan kerja lah yang memungkinkan karyawan untuk bekerja nyaman dan memiliki *mood* yang bagus.

#### **5.4 Pembahasan**

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karayawan dikemukakan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan motivasi. Motivasi adalah dukungan dan semangat seseorang dalam menggerakkan dan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk lebih loyal dan lebih semangat

dalam berprestasi untuk meningkatkan dan memajukan organisasi atau perusahaan.

Motivasi dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal, motivasi internal mengatakan bahwa motivasi seseorang bersumber dari dalam dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar, atau dengan kata lain orang itu tidak dipengaruhi oleh aspek-aspek lingkungan. Teori motivasi eksternal mengatakan bahwa motivasi di samping bersumber dari dalam, juga dipengaruhi oleh rangsangan eksternal, atau dengan kata lain motivasi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan, atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya dapat menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Untuk menganalisis apakah tingkat motivasi internal dan eksternal bekerja maka telah disebar kuesioner ke 25 orang responden karyawan security dengan pertanyaan kuesioner yang sama. Dari hasil pengujian kuesioner yang diolah oleh dengan melakukan uji deskriptif terlihat tingkat motivasi internal dan eksternal karyawan security. pengaruh internal dalam munculnya motivasi dalam bekerja lebih tinggi dari pengaruh eksternal dalam motivasi bekerja. hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif dengan motivasi internal jauh lebih tinggi daripada motivasi eksternal.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi eksternal dan internal karyawan security yang bekerja di PT. Buana Wira Lestari Mas (perkebunan naga sakti), dengan menggunakan analisis deskriptif Dimana tingkat motivasi internal bekerja karyawan lebih tinggi dari pada tingkat motivasi eksternal bekerja karyawan. Dari Perbandingan Mean yang diperoleh dari motivasi internal dan eksternal karyawan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi internal dalam bekerja nilai sebesar 35.04 lebih besar dari nilai mean motivasi eksternal 14.04 hal ini berarti bahwa kerja karyawan unit security pada PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) ditentukan oleh motivasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan dalam berkerja dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan pada PT. Buana Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) Wira juga rendah. Pemberian motivasi positif yang dilakukan oleh PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) berupa reward atau penghargaan sesuai dengan pencapaian kinerja personal. Berupa imbalan pemberian gaji, upah lembur, cuti karyawan. Sedangkan pemberian motivasi negatif yang dilakukan oleh PT. Buana Wira Lestari Mas (Perkebunan Naga Sakti) berupa sanksi yaitu dengan surat teguran atau surat peringatan.

PT. Buana Wira Lestari Mas( Perkebunan Naga Sakti ) dapat dikatakan baik dan sesuai dengan teori yang ada. Motivasi penting dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

## **6.2 Saran**

### **6.2.1 Bagi pihak Perusahaan**

Saran bagi pihak perusahaan, khususnya pada para manager adalah untuk lebih mencermati dan memahami pentingnya motivasi kerja dan aspek-aspeknya dengan harapan pihak perusahaan mampu memotivasi para karyawannya dengan cara yang efektif dan efisien. Lebih jauh lagi adalah terbentuknya suatu pengertian yang lebih dalam terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, sehingga pihak perusahaan memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap para karyawannya. Kepedulian ini diharapkan akan mampu menciptakan hubungan kerja yang mutualis dan humanis serta sesuai dengan hukum yang berlaku.

### **6.2.2 Bagi Pihak Karyawan**

Bagi pihak karyawan tetap diharapkan untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi dalam bekerja yang telah berjalan selama ini.

### 6.2.3 Bagi Akademis

Hasil ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel dan indikator di luar variabel dan indikator yang sudah masuk dalam penelitian ini



## DAFTAR PUSTAKA

Drs Ec Nurhamansyah SR, BSc., MM “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep –Teori & Penelitian.”

Rika Suwito.2013. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan Vol. 02 : no 02.

Indastuti,sri.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Stratetjik*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.

Informasi dunia kerja. 2015. Job info Pedia. <http://jobinfopedia.blogspot.com/?m-1>. 31 maret 2019.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Prof. Dr. Anwar Sanusi, S.E., M.Si “Metodologi Penelitian Bisnis”

Priansa, Doni Juni.2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung :Alfabeta.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge.*Perilaku organisasi*.Jakarta : Salemba empat.

Sule, erni tisnawati. 2005. *Pengantar Manajemen*. Kencana : Jakarta.

Sodikin, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : salemba empat

Surharyadi, Purwanto S.K.2016. *STATISKA*.Jakarta : salemba empat.

Sule,Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*.Jakarta : Perenadamedia Grup.

Winardi.2011. *Motivasi Permotivasi dalam Manajemen*. Rajawali Pers : Jakarta.

