

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BLUE BIRD PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH:

M. INDRA PURNOMO
NPM : 145211012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BLUE BIRD
PEKANBARU****OLEH :****M. INDRA PURNOMO****145211012**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan karyawan pada PT. Bluebird Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bluebird Pekanbaru yang berjumlah 28 orang. Sedangkan sampel sebanyak 28 orang karena sampel kurang dari 100 maka peneliti menggunakan metode sensus, dimana seluruh karyawan di jadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam pengambilan data yaitu wawancara dan daftar pertanyaan/kuesioner dan menggunakan uji validitas dan uji releabilitas dengan program SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PT. Bluebird Pekanbaru dalam keadaan “BAIK”. Organisasi sebaiknya memberikan beragam penghargaan, tunjangan, jaminan keamanan dan lain sebgainya, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk selalu dalam peforma terbaiknya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Karyawan, Metode Sensus

ABSTRACT**EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS IN PT. BLUE BIRD
PEKANBARU****BY:****M. INDRA PURNOMO****145211012**

The purpose of this study was to analyze employee satisfaction at PT. Bluebird Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT. Bluebird Pekanbaru, amounting to 28 people. While the sample was 28 people because the sample was less than 100, the researchers used the census method, where all employees are sampled in this study. The methods used in data collection were interviews and a list of questions / questionnaires and used validity and reliability tests with the SPSS 20 program. Based on the research results, it is known that PT. Bluebird Pekanbaru is in "GOOD" condition. Organizations should provide a variety of awards, benefits, security guarantees etc, so as to motivate employees to always be in their best performance.

Keywords : Employee Motivation, Census Method

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi'l'alamiin

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat sebuah karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru” sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa turunkan selalu kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Paling teristimewa saya ucapkan terimakasih untuk Ayahanda Tohari dan Ibunda Parsiati tercinta serta keluarga besar yang mendo'akan dengan ikhlas, mendidik, memberikan dukungan moril dan materil serta dengan kasih sayangnya mendukung saya selama menulis skripsi ini.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta saran kepada penulis
3. Prof.Dr. H. Syafrinaldi, SH., Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau

4. Dr. Firdaus, AR,SE.,M.Si.Ak.CA, selaku Dekan, Dr.Hj. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si., selaku Wakil Dekan I, Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC, selaku Wakil Dekan II, Dr.H. Zulhelmy, SE.,M.Si.,Ak.CA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Abd Razak Jer. SE. M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang memberikan pelayanan selama perkuliahan.
8. PT. Blue Bird dan Dwi Roma Irawan selaku HRD yang telah memberikan perizinan untuk melakukan penelitian.
9. Kepada teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan kenangan selama kuliah serta masukan, semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut, mudah-mudahan Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya sebagai amal shaleh. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan, Aamiin. Wassalam.

Pekanbaru, 11 Januari 2020

Muhamad Indra Purnomo

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1. Motivasi Kerja..... | 11 |
| 2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja | 11 |
| 2.1.2. Teori Motivasi..... | 12 |
| 2.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi | 17 |
| 2.1.4. Jenis – Jenis Motivasi..... | 18 |
| 2.1.5. Asas-Asas Motivasi..... | 19 |
| 2.1.6. Model Motivasi..... | 20 |
| 2.1.7. Metode Motivasi..... | 21 |
| 2.1.8. Proses Motivasi Kerja | 21 |
| 2.1.9. Indikator dan Dimensi Motivasi Kerja..... | 23 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 25 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| 2.4. Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Lokasi dan Objek Penelitian | 27 |

| | |
|---|----|
| 3.2. Operasional Variabel..... | 27 |
| 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian | 29 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 30 |

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 4.1. Sejarah Taksi Blue Bird | 32 |
| 4.2. Visi dan Misi PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 34 |
| 4.3. Stuktur Organisasi..... | 36 |
| 4.4. Produk Blue Bird Group | 40 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 5.1. Deskripsi Responden..... | 41 |
| 5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 45 |
| 5.3. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru | 48 |
| 5.4. Pembahasan Hasil Penelitian | 80 |

BAB VI PENUTUP

| | |
|-----------------------|----|
| 6.1. Kesimpulan | 83 |
| 6.2. Saran | 84 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Berdasarkan Jabatan dan Posisi | 6 |
| Tabel 1.2 | Tingkat Absensi Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Tahun 2018 | 7 |
| Tabel 2.1 | Penelitian terdahulu..... | 25 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel..... | 28 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 41 |
| Tabel 5.2 | Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 42 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru | 44 |
| Tabel 5.4 | Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 45 |
| Tabel 5.5 | Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja Karyawan | 46 |
| Tabel 5.6 | Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel..... | 47 |
| Tabel 5.7 | Jawaban Responden Mengenai Mengembangkan Kreatifitas Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 49 |
| Tabel 5.8 | Jawaban Responden Mengenai Antusias Untuk Berprestasi Tinggi Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 51 |
| Tabel 5.9 | Jawaban Responden Mengenai Target Kerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 52 |
| Tabel 5.10 | Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 54 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.11 | Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Bekerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 55 |
| Tabel 5.12 | Jawaban Responden Mengenai Resiko Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 56 |
| Tabel 5.13 | Jawaban Responden Mengenai Ingin Menjadi Orang Yang Selalu Diterima Oleh Orang Lain Di Tempat Bekerja Yang Baik Pada PT. Blue Bird Pekanbaru | 58 |
| Tabel 5.14 | Jawaban Responden Mengenai Ingin Dihormati Dalam Bekerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 59 |
| Tabel 5.15 | Jawaban Responden Mengenai Ingin Selalu Maju Dan Tidak Pernah Gagal Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 61 |
| Tabel 5.16 | Jawaban Responden Mengenai Ingin Ikut Serta Dalam Kegiatan Yang Diadakan Oleh Perusahaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru | 62 |
| Tabel 5.17 | Jawaban Responden Mengenai Komunikasi Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 64 |
| Tabel 5.18 | Jawaban Responden Mengenai Persahabatan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 65 |
| Tabel 5.19 | Jawaban Responden Mengenai Memiliki Kedudukan Terbaik di Perusahaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru | 66 |
| Tabel 5.20 | Jawaban Responden Mengenai Menggerakkan Kemampuan Demi Mencapai Kekuasaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru | 68 |
| Tabel 5.21 | Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 69 |
| Tabel 5.22 | Jawaban Responden Mengenai Duta Perusahaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 70 |
| Tabel 5.23 | Jawaban Responden Mengenai Keteladanan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 72 |
| Tabel 5.24 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Dimensi Prestasi Pada PT. Blue Bird Pekanbaru..... | 73 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.25 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Dimensi Afiliasi..... | 75 |
| Tabel 5.26 | Hasil Rekapitulasi Tanggapa Responden Berdasarkan Variable Motivasi Kerja Dimensi Kekuasaan..... | 76 |
| Tabel 5.27 | Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan..... | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---------------------------|----|
| Gambar 2.3 | Kerangka Penelitian | 26 |
| Gambar 4.3 | Struktur Organisasi..... | 36 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi menjadi problema utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumberdaya manusia akan berberan aktif dan dominan didalam setiap kegiatan-kegiatan organisasi, dikarenakan manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu dalam hal terwujudnya visi dan misi organisasi. Tanpa peran aktif dari sumberdaya manusia yang ada (karyawan), meskipun perusahaan telah memiliki alat-alat yang canggih. Alat-alat yang canggih tersebut tidak ada manfaatnya jika tidak ada peran aktif dari sumberdaya manusia yang di ikut sertakan dalam pengaplikasiannya.

Mengatur sumberdaya manusia adalah hal yang sulit dan kompleks, dikarenakan mereka mempunyai pemikiran, keinginan, perasaan, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam sebuah organisasi perusahaan. Ini merupakan sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan bagaimana agar sumberdaya tersebut dapat bersatu padu dan bersinergi didalam melaksanakan tugas tugasnya didalam perusahaan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:10) MSDM merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Akan tetapi Msdm lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, pengintegrasian, dan kedisiplinan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Lebih jelasnya, manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Melalui pemanfaatan Msdm perusahaan dapat memanager atau mengatur dan mengontrol sumberdaya manusia yang ada agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga sumberdaya manusia menghasilkan output kinerja yang lebih baik sesuai dengan target atau tujuan harapan yang diinginkan dari perusahaan.

Output kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mengatur perusahaannya. Bagaimana sebuah perusahaan mampu mengelola sumber daya yang ada agar dapat bekerja dengan giat dan sesuai arahan yang diberikan. Dibutuhkan pula faktor yang dapat mempengaruhi karyawan. Dalam hal ini aspek motivasi menjadi hal terpenting. Karena dengan pemberian motivasi mampu mempengaruhi karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang diperintahkan. Serta motivasi menjadi faktor perangsang yang menjadi pendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja dan mematuhi serta melaksanakan tugas yang diperintahkan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Dengan adanya pemberian motivasi tersebut diharapkan dapat menimbulkan kegairahan kerja karyawan sehingga dengan senang hati terdorong melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan diperintahkan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Taksi adalah sebuah angkutan umum darat yang kini banyak digunakan oleh masyarakat umum. Masyarakat di kota-kota besar pada umumnya menggunakan jasa angkutan ini guna mempercepat sampainya ditempat tujuan. Selain itu mereka juga beranggapan bahwa menggunakan jasa taksi akan lebih aman dan nyaman serta dengan biaya yang tidak terlalu mahal sehingga dapat digunakan oleh siapa saja. Selain itu juga menawarkan berbagai promo khusus bagi calon penumpangnya.

Menurut salah seorang anggota Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru Bapak Eri Aprianto, Tanggal 2 Maret 2015. Taksi yang beroperasi di Kota Pekanbaru terdiri dari 4 jenis kelompok taksi:

1. Puskopau Taksi
2. Kopsi Taksi
3. Riau Taksi
4. Blue Bird Taksi

Empat perusahaan taksi ini adalah taksi yang aktif dan sering digunakan oleh masyarakat Kota Pekanbaru

PT. Blue Bird merupakan salah satu perusahaan jasa angkutan umum (Taksi). dalam transportasi darat, mereka menyediakan layanan yang handal, dan berkualitas tinggi dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Kini, Blue Bird melayani lebih dari 8,5 juta penumpang setiap bulannya dengan 26,000 armada yang tersebar di sejumlah kota besar di Indonesia. Salah satunya di Kota Pekanbaru. Blue Bird juga telah memperluas jenis layanannya, mulai dari taksi eksekutif (Silver bird), layanan limousine dan penyewaan mobil (Golden bird),

bus carter (Big bird), Logistik (Iron Bird Logistic), Industri (Restu Ibu Pusaka-Karoseri bus & Pusaka Niaga Indonesia), Properti (Holiday Resort Lombok & Pusaka Bumi Mutiara), Layanan Pendukung (Hermis Consulting-IT SAP, Pusaka Integrasi Mandiri-EDC, Pusaka GPS, Pusaka Buana Utama-SPBU) dan Alat Berat (Pusaka Andalan Perkasa & Pusaka Bumi Transportasi).

Dalam hal ini PT. Blue Bird Pekanbaru ingin menjadi perusahaan jasa transportasi khususnya taksi yang terkemuka dipekanbaru. Dengan menawarkan jasa pelayanan transportasi terbaik dan mampu bersaing dengan perusahaan jasa transportasi lainnya.

Di era perkembangan teknologi yang semakin modern dewasa ini dengan menggunakan system online sebagai media pemesanan jasa, PT. Blue Bird tidak mau ketinggalan dengan menyediakan fitur pemesanan online juga. Sehingga mempermudah konsumen dalam mengorder jasa layanan taksi Blue Bird. Serta dapat bersaing, baik dengan perusahaan taksi lain dan perusahaan jasa transportasi online lainnya.

Demi terwujudnya visi dan misi perusahaan, PT. Blue Bird Pekanbaru tentu nya juga harus memerhatikan sumberdaya manusia yang ada dan mengelolanya sebaik mungkin, sehingga kinerja para sumberdaya yang ada (Karyawan) lebih optimal. Salah satu nya melalui motivasi pada karyawan yang diharapkan dapat menunjang dalam pencapaian perusahaan.

Selanjutnya peneliti sajikan data tentang komposisi karyawan pada PT.

Blue Bird pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Berdasarkan Jabatan dan Posisi

| No | Posisi | Jabatan | Jumlah |
|--------------|--------------------------------|----------------|-----------|
| 1 | Assistant Manager Operasi Pool | Sub Dept. Head | 1 |
| 2 | Supervisor AK Pool | Section Head | 1 |
| 3 | Supervisor HR-GA Pool | Section Head | 1 |
| 4 | Supervisor Security Pool | Section Head | 1 |
| 5 | HR Pengemudi Officer I | Section Head | 1 |
| 6 | Group Head | Section Head | 1 |
| 7 | Telefonis I | Staff | 4 |
| 8 | Staff Operasi Pool I | Staff | 1 |
| 9 | Staff Operasi Pool II | Staff | 2 |
| 10 | Staff AK Pool II | Staff | 1 |
| 11 | Gudang Meter II | Staff | 1 |
| 12 | Security GA | Staff | 3 |
| 13 | Komandan Regu | Staff | 3 |
| 14 | Administrasi Bengkel | Staff | 1 |
| 15 | Mekanik | Staff | 3 |
| 16 | Tukang | Staff | 3 |
| Total | | | 28 |

Sumber : PT. Blue Bird Group Pekanbaru, 2019

Sebagai bahan penunjang penelitian ini penulis mencantumkan data tingkat kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru Tahun 2019

| No. | Bulan | Keterangan | | | Jumlah Karyawan |
|---------------|-----------|------------|-----------|------------------|-----------------|
| | | Izin | Sakit | Tanpa keterangan | |
| 1 | Januari | 1 | 3 | 0 | 28 |
| 2 | Februari | 1 | 2 | 1 | 28 |
| 3 | Maret | 1 | 2 | 3 | 28 |
| 4 | April | 2 | 1 | 1 | 28 |
| 5 | Mei | 1 | 2 | 2 | 28 |
| 6 | Juni | 2 | 0 | 2 | 28 |
| 7 | Juli | 3 | 1 | 1 | 28 |
| 8 | Agustus | 0 | 3 | 1 | 28 |
| 9 | September | 0 | 3 | 2 | 28 |
| 10 | Oktober | 1 | 2 | 0 | 28 |
| 11 | November | 0 | 2 | 1 | 28 |
| 12 | Desember | 3 | 1 | 3 | 28 |
| Jumlah | | 15 | 22 | 17 | 28 |
| | | 54 | | | |

Sumber: PT. Blue Bird Pekanbaru Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai data absensi dengan menggunakan 28 karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru periode tahun 2019. Menjelaskan bahwa mengalami tingkat perubahan kehadiran (absensi) para karyawan dari bulan ke bulanya. Hal ini dapat kita ketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan melalui tingkat karyawan yang tidak hadir yang bervariasi selama Januari 2019 – Desember 2019. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu manager harus memberi motivasi kepada karyawan, seperti halnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik agar

karyawan bekerja dengan efektif, dan dengan sendirinya kinerja karyawan bisa optimal dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang di indikasikan diatas, bahwa begitu pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mendongkrak semangat kerja karyawan agar menjadi lebih maksimal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru".

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan perusahaan mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sarana untuk mengimplementasikan pengetahuan secara teoritis dari apa yang telah diperoleh dari bangku kuliah, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan tentang motivasi kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi mahasiswa serta penelitian lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini dikelompokkan menjadi VI Bab, yang mana perincian komponen pada tiap tiap bab adalah seperti berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sesuatu hal yang berkaitan dengan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

Bab II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Di bab ini penulis memaparkan tentang berbagai landasan teori yg berbentuk definisi dan pengertian yang diambil dari kutipan pada buku dan berbagai pendapat para ahli yang berkaitan dalam penyusunan skripsi dan juga berbagai literature pendukung lainnya.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang bagaimana metode penelitian yang digunakan serta meliputi lokasi penelitian, jenis & sumber data,

teknik pengumpulan data, populasi dan sample, dan juga analisis data yang digunakan.

Bab IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi deskripsi tentang latar belakang berdirinya suatu perusahaan, struktur yang ada di dalam perusahaan dan aktivitas apa saja yang ada di dalam perusahaan.

Bab V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di bab ini penulis akan membahas dan menguraikan tentang hasil dari penelitian serta menganalisis data motivasi kerja karyawan pada PT. BlueBird Pekanbaru.

Bab VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan dari analisa yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan menghasilkan saran-saran yang diharapkan membangun perkembangan dan kemajuan bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah merupakan faktor yang mendorong keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu hal atau aktivitas. Didalam penerapannya motivasi adalah suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di perusahaan. Apabila seorang karyawan terdorong atau berkeinginan untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan dengan senang hati melakukan kegiatan tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2012:222) : Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan apabila dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi atau perusahaan. Upaya yang diarahkan dengan konsisten ke tujuan - tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Menurut Rivai (2010 : 837), motivasi adalah sekumpulan nilai dan sikap yang digumakan untuk memengaruhi individu untuk kearah suatu tujuan tertentu yang sama dengan tujuan dari individu tersebut.

Menurut Malthis dan Jackson (2009 : 114-115), motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata – kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi.

2.1.2. Teori Motivasi

Didapati adanya berbagai bentuk teori tentang Motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019 : 153) didalam bukunya mengklasifikasikan kedalam 4 teori yakni:

1. Teori Hirearki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan yang harus dipenuhi setiap manusia itu memiliki tingkat dan terdapat lima tingkatan kebutuhan seperti piramida. Manusia mulai mendapatkan dorongan dari tingkatan yang paling bawah hingga ke tingkatan yang paling atas yang harus dipenuhi setiap tingkatnya. Apabila kebutuhan tingkat bawah sudah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan-kebutuhan lain lalu naik ke tingkat berikutnya, dan begitu seterusnya. Lalu model teori kebutuhan yang bertingkat ini dikenal dengan teori hirearki kebutuhan maslow. Terdapat berbagai motif kebutuhan didalam setiap tingkatnya mulai dari hal biologis hingga ke hal yang bersifat psikologis, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (fisik dan biologis)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan basic/dasar yang dimiliki setiap manusia atau kebutuhan primer untuk bertahan hidup seperti: kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan Affiasi (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi. Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam hidupnya. Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk berkomunikasi, berteman, dicintai, diakui didalam lingkungannya dan lain sebagainya.

c. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan mendapatkan rasa aman dari ancaman bahaya dari lingkungan kerja serta mendapatkan perlindungan dari kecelakaan atau suatu hal yang menimbulkan resiko lainnya.

d. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menggunakan atau mengasah potensi dan keterampilan yang dimiliki seseorang secara penuh agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal dan mencapai hasil yang memuaskan melalui sarana pemberian pelatihan atau pendidikan.

e. Kebutuhan Akan Penghargaan.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan atas prestasi yang diraih atau dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Baik melalui kompetisi, target kerja dan lain sebagainya.

2. Teori Motivasi "Tiga Kebutuhan" oleh McClelland

David McClelland mengemukakan bahwa setiap orang memiliki energi potensial yang akan terlepas tergantung oleh dorongan motivasi yang diberikan. Menurutnya ada tiga kebutuhan yang menlandasi seseorang untuk melakukan sesuatu, yakni:

a. Kebutuhan akan prestasi "Need for Achievement"

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang dihasilkan untuk memotivasi gairah bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan ini akan menimbulkan dorongan kepada seseorang untuk mengarahkan semua kemampuan, kreatifitas dan energi yang ada demi mendapatkan prestasi kerja yang maksimal. Dengan berprestasi menimbulkan pemikiran bahwa semakin berprestasi seorang karyawan akan memperbesar penghasilan "Reward" yang berikan oleh perusahaan. Dan dengan pendapatan yang besar ini diharapkan dapat memenuhi segala pemenuhan kebutuhan.

b. Kebutuhan akan kekuasaan "Need for Power"

kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang dihasilkan untuk memotivasi seseorang untuk mengarahkan semua kemampuan yang ada agar seseorang tersebut dapat mencapai kekuasaan atau kedudukan

yang layak seperti yang diinginkan. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dibandingkan manusia lainnya inilah yang akan menimbulkan persaingan yang lebih sehat demi mendapatkan kedudukan terbaik didalam perusahaan.

c. Kebutuhan akan Affiliasi "Need for Affiliation"

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan sosial, dimana seseorang membutuhkan interaksi dan dapat diakui didalam lingkungannya seperti berteman, rasa dihormati, rasa ingin maju, rasa ingin dihargai. Dengan adanya hubungan sosial yang baik, dapat menimbulkan rasa nyaman didalam lingkungan berhubungan dengan para karyawan yang lain, sehingga dapat meminimalisir konflik yang ada dan menimbulkan keharmonisan serta kegairahan didalam bekerja.

3. Teori X dan Y oleh Mc.Gregor

Didalam teori ini M.Gregor mengklasifikasikan tipe-tipe manusia kedalam dua teori, teori X (negatif) dan teori Y (positif), yakni:

Teori X (Negatif) :

- a. Karyawan yang tertanam di dalam dirinya malas dan tidak suka bekerja
- b. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya lebih suka diperintah dan diawasi terlebih dahulu
- c. Karyawan memiliki ego yang tinggi lebih mementingkan kepentingan sendiri dari pada kepentingan dan tujuan perusahaan

- d. Karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab, tidak berambisi untuk menjalankan tugas dan meraih prestasi yang maksimal.

Teori Y (Positif) :

- a. Karyawan giat dan bekerja sama dengan sewajarnya seperti yang biasa lazimnya dilakukan oleh seorang karyawan.
- b. Karyawan memiliki ambisi untuk maju dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga karyawan inovatif dan kreatif mengembangkan kemampuan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugasnya. Jadi, mereka mendapatkan solusi metode kerja yang terbaik.
- c. Karyawan selalu berkeinginan untuk mewujudkan dan menyelaraskan tujuannya dengan tujuan perusahaan. Sehingga berkomitmen penuh dalam mencapai sasaran tersebut.

4. Teori Motivasi Dua Faktor oleh Herzberg

Herzberg mengemukakan terdapat dua faktor yang dapat menjadi daya penggerak agar seseorang dapat terdorong melakukan sesuatu, diantaranya adalah:

- a. Faktor Pemeliharaan atau Higienis "Maintenance Factor"

Yaitu faktor pemeliharaan yang merupakan hakikat dari manusia untuk terpenuhinya kebutuhan jasmaniah. Faktor yang mempengaruhi pemeliharaan ini diantaranya ialah balas jasa (gaji

atau insentif), lingkungan kerja yang kondisional, jaminan kesehatan serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan terpenuhinya faktor pemeliharaan ini diharapkan dapat menimbulkan kegairahaan dan kepuasan demi terwujudnya peningkatan kerja.

b. Faktor Motivasional "Motivation Factor"

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kebutuhan psikologis meliputi kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan dan juga penghargaan dari hasil pekerjaan meliputi pengakuan, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengembangan kemampuan individu.

2.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:146) tujuan dilakukannya pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

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

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Didalam bukunya, Hasibuan (2019:150) memaparkan terdapat dua jenis motivasi. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Maksud dari motivasi positif ini ialah seorang atasan memberikan motivasi kepada bawahannya yang berprestasi baik berupa penghargaan “Reward”. Dengan adanya reward ini diharapkan dapat menunjang semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karena pada dasarnya manusia senang apabila hasil dari pekerjaan mereka dihargai.

2. Motivasi Negatif

Maksud dari motivasi negatif ini adalah seorang manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman “punishment” kepada karyawan yang bersikap tidak baik dalam menjalankan tugasnya. Seperti pengurangan upah bagi karyawan yang bermalas malasan atau sering datang terlambat bahkan sering absen. Dengan motivasi tersebut diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan karyawan tidak mengulangi perilaku yang kurang baik sehingga karyawan akan menjadi giat dalam bekerja.

2.1.5. Asas - Asas Motivasi

Hasibuan (2019:146) didalam bukunya menjelaskan asas-asas motivasi terbagi atas lima asas yaitu, asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang di delegasikan, dan perhatian timbal balik.

a. Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeluarkan gagasan dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang akan dicapai, cara melaksanakannya, dan kendala apa saja yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan semakin meningkat. Karena, semakin banyak seseorang mengetahui suatu hal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi yang mereka raih. Bawahan akan bekerja lebih keras dan giat lagi jika apa yang mereka kerjakan dihargai dan di akui.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Didalam pendegelasan ini, seorang manajer harus meyakinkan bawahannya bahwa karyawan mampu dan dapat dipercaya menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.

e. Asas Perhatian Timbal balik

Memotivasi karyawan dengan mengemukakan tujuan dan harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan dari perusahaan.

2.1.6. Model Motivasi

a. Model Tradisional

Model ini menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan agar semangat kerjanya meningkat melalui sistem balas jasa (insentif). Yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin baik kinerjanya semakin besar pula balas jasanya. Oleh karena itu, motivasi ini hanya untuk mendapatkan insentif saja.

b. Model Hubungan manusia

Model ini menjelaskan bahwa untuk memotivasi karyawan agar semangat kerjanya meningkat dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumberdaya Manusia

Model ini menjelaskan bahwa karyawan cenderung memperoleh kepuasan atas pencapaian prestasi yang baik. Bukan bermaksud merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.7. Metode Motivasi

Dalam Hasibuan (2019:149) menjelaskan terdapat adanya dua metode untuk memotivasi karyawan, yakni:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung ialah sebuah motivasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan baik bersifat materi dan non materi untuk memenuhi kepuasan dan kebutuhan karyawan. Seperti upah, tunjangan hari raya, bonus, pujian, penghargaan dan piagam.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang didapatkan hanya berupa sarana dan prasarana pendukung dalam melakukan pekerjaan. Sehingga menimbulkan lingkungan yang kondisioal dan meningkatkan kelancaran dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2.1.8. Proses Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:150) menjelaskan bahwa terdapat enam hal didalam proses motivasi, yakni:

1. Tujuan

Didalam proses motivasi harus dijelaskan terlebih dahulu tujuan dari perusahaan, setelah itu baru menyelaraskan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan dan diberikan motivasi kearah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Keinginan

Suatu hal yang paling terpenting didalam proses memotivasi ialah mengetahui apa saja keinginan dari karyawan tersebut, agar keinginan karyawan juga dapat terpenuhi, tidak hanya sekedar melihat dari segi kepentingan atasan dan kepentingan perusahaan saja.

3. Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi penting untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Tujuan perusahaan ialah mencari laba sebesar besarnya sedangkan tujuan karyawan ialah mencari upah untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan diberikannya pemahaman motivasi apabila target laba perusahaan tercapai maka upah yang diberikan akan maksimal, bahkan akan mendapatkan bonus, maka akan menunjang dan menyelaraskan tujuan dari kedua belah pihak untuk mencapai targetnya.

4. Team Work

Dalam bekerja, atasan biasanya membagi karyawan kedalam kelompok kerja atau yang biasa disebut dengan tim. Tim juga berperan didalam memotivasi karyawan. Mempermudah karyawan menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah yang ada. Tidak jarang juga karyawan akan

termotivasi dari melihat rekan tim mereka yang giat dalam bekerja sehingga dapat menjadi contoh.

5. Komunikasi yang efektif

Komunikasi merupakan alat yang dipergunakan manusia untuk menyampaikan sesuatu. Apabila komunikasi tersampaikan dengan jelas, akan menimbulkan hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dan rekan kerja yang lainnya serta saling mengerti satu sama lain sehingga tercipta keharmonisan didalam bekerja.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan media sebagai penunjang dan kelancaran dalam bekerja. Apabila karyawan difasilitasi dengan baik maka akan menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

2.1.9. Indikator dan Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2019:162) menyatakan indikator dan dimensi motivasi ialah seperti berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi

- a. Mengembangkan Kreatifitas
- b. Antusias untuk berprestasi tinggi

2. Kebutuhan akan afiliasi

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati

c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal

d. Kebutuhan akan perasaan keikutsertaan

3. Kebutuhan akan Kekuasaan

a. Memiliki kedudukan yang terbaik

b. Mengembangkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

2.2. Penelitian Terdahulu

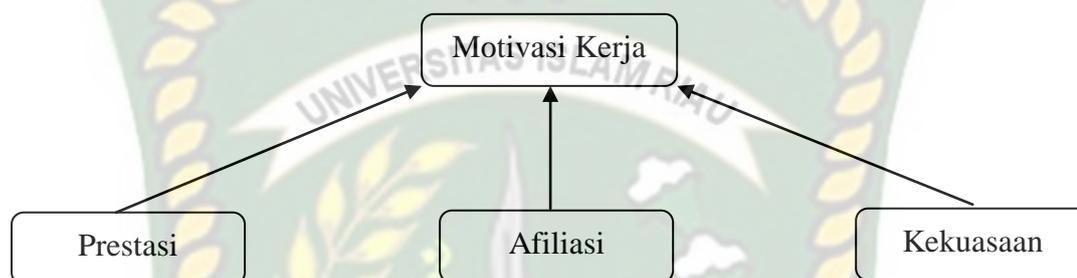
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|------------------------------------|--|-------------------------|--|
| Sri Damayanti (2007) | Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional IV Bandung | 1. Motivasi Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelaksanaan motivasi kerja tergolong baik. Hal ini terlihat dari adanya program motivasi yang di adakan oleh Perumnas Regional IV Bandung yang diharapkan dapat menciptakan atau meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi. |
| Adi Widyo dan Arief Rifai H (2016) | Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar | Motivasi Kerja Karyawan | Pemberian motivasi untuk karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar cukup baik karena berdasarkan jawaban dari responden yang diukur dari dua (2) indikator yaitu Faktor Motivasional dan Faktor Higine (Pemeliharaan) dan terdapat empat belas (14) Subindikator. |
| Fitra Herlinda (2013) | Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar | Motivasi Kerja Karyawan | Pemberian motivasi pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dalam ketegorikan cukup baik, oleh kana itu penulis mengharapkan kepada camat supaya lebig meningkatkan kerja pegawai dengan didukung oleh pemberian motivasi yang sesuai. |

2.3. Kerangka Berfikir

Berikut ini adalah merupakan suatu konsep atau kerangka berfikir untuk memudahkan pemahaman tentang model penelitian ini :

Gambar 2.3
Kerangka Berfikir



Sumber : Mc Clelland (2012)

2.4. Hipotesis

Sugiono (2008:93) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban yang empiris.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Diduga motivasi kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru baik”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penelitian ini dilakukan pada PT. Blue Bird Pekanbaru yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Kav. 26, Tengkerang Barat, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. 28291

3.2. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2010:58) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah pengukuran terhadap variabel - variabel penelitian ini, maka akan dijelaskan definisi operasional variabel penelitian. Definisi operasional bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalah pahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisa. Untuk mempermudah maksud dan pengertian variabel – variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-----------|---|---------|
| Motivasi Kerja : motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Mc Clelland dalam Hasibuan (2012:162) | Prestasi | <ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan kreatifitas • Antusias untuk berprestasi tinggi • Target kerja • Kualitas kerja • Tanggung jawab • Resiko | Ordinal |
| | Afiliasi | <ul style="list-style-type: none"> • Ingin menjadi seseorang yang di terima oleh orang lain ditempat bekerja • Ingin merasa dihormati dalam bekerja • Ingin maju dan tidak pernah gagal dalam bekerja • Ingin selalu ikut serta dalam kegiatan yang diadakan perusahaan • Komunikasi • Persahabatan | |
| | Kekuasaan | <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kedudukan terbaik didalam perusahaan • Menggerakkan seluruh kemampuan demi mencapai kekuasaan • Pemimpin • Duta perusahaan • Keteladanan | |

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono,2011:74). Menurut Hidayat Syah (2010 : 137) sampel adalah bagian representative dari keseluruhan atau kelompok yang lebih besar yang disajikan untuk pemeriksaan atau sebagai bukti kualitas. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru berjumlah 28 orang karyawan. Dikarenakan sampel kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel dengan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Data primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari responden dengan mengajukan kuisisioner yang telah di susun oleh peneliti.
- b) Data skunder, yaitu data dalam bentuk sudah jadi yang telah dimiliki oleh PT. Blue Bird Pekanbaru.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Didalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

- a) Teknik Tanya jawab “Wawancara”, yaitu sesi Tanya jawab mengenai topik masalah yang ada di dalam penelitian ini kepada narasumber yang berkaitan langsung di lingkungan PT. BlueBird Pekanbaru.
- b) Teknik Menyebar Lembar pertanyaan “Kuesioner”, yaitu suatu lembar yang berisi beberapa pertanyaan terkait dengan topik permasalahan yang telah disusun lalu disebar dan di isi oleh narasumber atau responden di lingkungan PT. BlueBird Pekanbaru.

3.6. Analisis Data

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel karakteristik biografis dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor seluruhnya pertanyaan yang digunakan. Jika hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid r tabel product moment untuk $df : (N - 2)$

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliable

menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila jika $r_{alpha} > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

c) Analisis Deskriptif

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode analisis deskriptif, Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Penulis telah menetapkan bobot atau nilai dari masing-masing jawaban yang dipilih oleh responden menurut Skala Likert adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Baik maka mempunyai bobot nilai 5
2. Jawaban Baik maka mempunyai bobot nilai 4
3. Jawaban Cukup Baik maka mempunyai bobot nilai 3
4. Jawaban Tidak Baik maka mempunyai bobot nilai 2
5. Jawaban Sangat Tidak Baik maka mempunyai bobot nilai 1

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel pada kuesioner yang disebarkan kepada responden maka data-data tersebut dimasukkan/diproses kedalam program SPSS *For Windows* untuk menguji validitas dan reliabilitas jawaban responden dalam penelitian ini.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Taksi Blue Bird

Blue Bird Group adalah kelompok usaha yang melayani segala kebutuhan transportasi. Blue Bird Group merupakan perusahaan besar yang sekarang membawahi sekitar 20 anak perusahaan yang bergerak tidak hanya di bidang transportasi, tetapi juga merambah usaha manufaktur, properti dan support services. Bagi banyak warga Jakarta dan kota-kota besar di Indonesia, Blue Bird Group bukan hanya sekedar perusahaan taksi melainkan juga sebagai perusahaan yang menyediakan berbagai macam transportasi.

Sekitar tahun 1965, Alm. Ibu Mutiara Fatimah Djokosoetono, Alm. dr. Chandra Suharto (anak laki-laki pertama Alm. Ibu Mutiara Fatimah Djokosoetono) dan dr. Purnomo Prawiro (anak laki-laki termuda Alm. Ibu Mutiara Fatimah Djokosoetono) menjalankan taksi tanpa argo yaitu Chandra Taxi, yang merupakan nama dari Alm. dr. Chandra Suharto.

Blue Bird didirikan pada tahun 1972, jauh sebelum Jakarta berkembang menjadi kota metropolis yang berpenduduk sekitar 12 juta orang. Blue Bird didirikan oleh Nyonya Mutiara Djokosoetono, SH. Awal mula perusahaan ini berdiri, perusahaan ini memiliki satu layanan yaitu layanan Golden Bird, kemudian layanan tersebut dikenal sebagai Chandra Taksi yang merupakan perusahaan penyedia jasa sewa mobil yang khusus melayani para jurnalis asing serta pelanggan lain yang berkunjung ke Jakarta. Hal tersebut membuat Blue Bird

mendapatkan izin usaha pengelolaan taksi dengan cepat. Blue Bird didirikan untuk menyediakan alternatif jasa transportasi berkualitas yang memang belum ada pada waktu itu. Blue Bird menjadi pelopor pengenalan tarif taksi berdasarkan sistem argo, serta melengkapi seluruh armadanya yang menggunakan AC (Air Conditioner) dan radio komunikasi.

Untuk mempertahankan kualitas pelayanan, perusahaan pun membangun sejumlah bengkel khusus untuk merawat armadanya. Pada tahun 1972, Blue Bird Group memiliki armada sebanyak 25 taksi. Saat ini armada Blue Bird Group telah semakin banyak yaitu mencapai 28.904 kendaraan yang tersebar di sejumlah kota besar di Indonesia. Kini layanan Blue Bird Group dapat dinikmati di Jakarta dan sekitarnya, Bali, Bandung, Banten, Batam, Lombok, Manado, Medan, Padang, Pekanbaru, Palembang, Semarang, Solo, Surabaya dan Yogyakarta.

Sejak didirikan pada tahun 1972, Blue Bird Group berkembang secara signifikan, setelah sukses berbisnis di layanan taksi reguler (Blue Bird), taksi limousine (Golden Bird), serta usaha sewa mobil, Blue Bird Group kemudian mengembangkan usahanya lagi dengan menambah jenis transportasi bus carter dan Big Bird pada tahun 1979. Perkembangan Blue Bird Group selanjutnya terjadi pada tahun 1993 dengan menghadirkan layanan taksi eksekutif Silver Bird. Setelah lebih dari satu dekade, saat ini Blue Bird Group telah memiliki empat divisi utama.

Kini, Blue Bird Group telah mengembangkan bisnisnya. Selain tetap fokus di bisnis passenger transportation, kami juga mengembangkan bisnis lain di bidang logistik, properti, industri dan alat-alat berat, sampai menyediakan

layanan konsultasi IT. Pada tahun 2014, PT Blue Bird Tbk, salah satu anak perusahaan Blue Bird Group yang meliputi bisnis taksi, rental mobil, dan charter bus, resmi Go Public di Bursa Efek Indonesia.

Dengan motto layanan “ANDAL”, yang artinya Aman, Nyaman, Mudah dan Personalise, taksi Blue Bird Pekanbaru siap melayani masyarakat pengguna jasa taksi di kota Pekanbaru, seperti di kota-kota besar lainnya.

Dalam pengoperasiannya, taksi Blue Bird Pekanbaru selalu menggunakan argo meter untuk perhitungan ongkos taksi, armada yang terbaru dan terawat, AC/pendingin udara, serta yang paling penting adalah para pengemudi profesional yang terpercaya dan terlatih.

Untuk menjadi seorang pengemudi Blue Bird Group yang profesional banyak tahapan yang harus dilalui, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi dan monitoring secara berkelanjutan untuk menjaga kualitas pelayanan.

4.2. Visi dan Misi

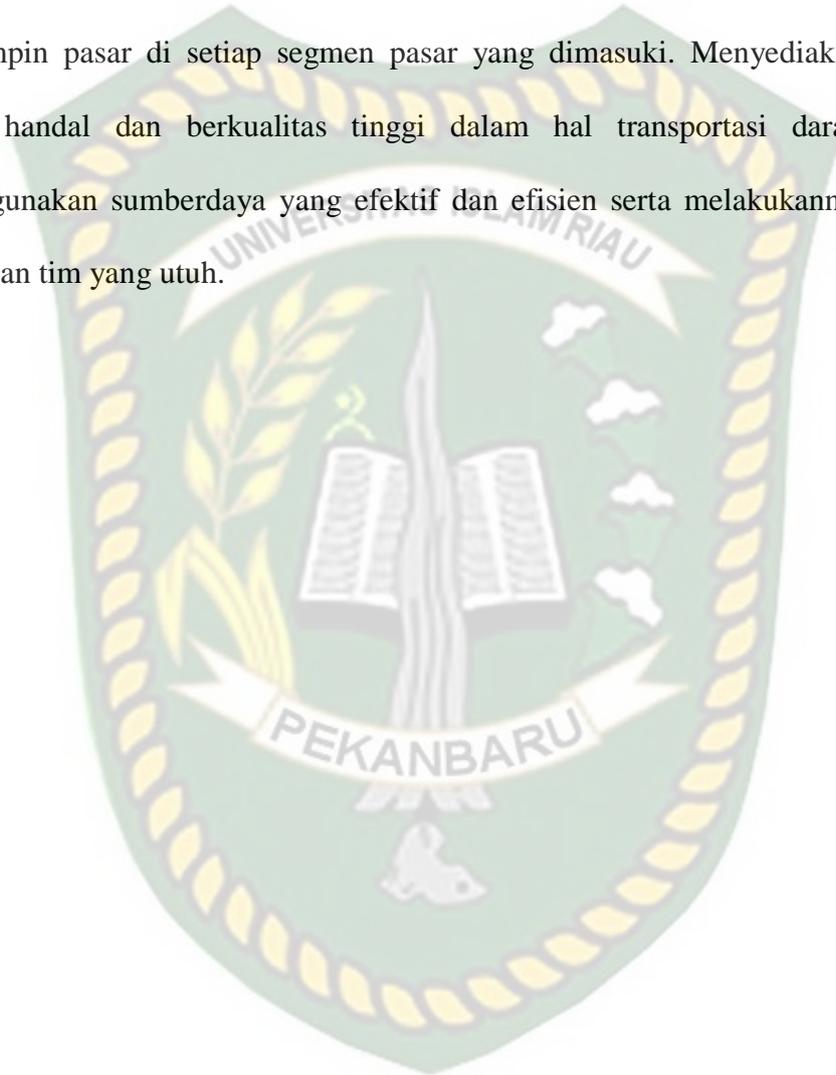
Suatu perusahaan tentunya memiliki visi dan misi dalam mengembangkan dan memajukan perusahaannya. Dalam hal ini PT. BlueBird Pekanbaru mempunyai visi dan misi yaitu:

4.2.1. Visi

Sebagai perusahaan yang mampu bertahan dalam berbagai rintangan zaman dan mengandalkan kualitas demi menjaga kesejahteraan yang berkelanjutan bagi para stakeholder didalam perusahaan.

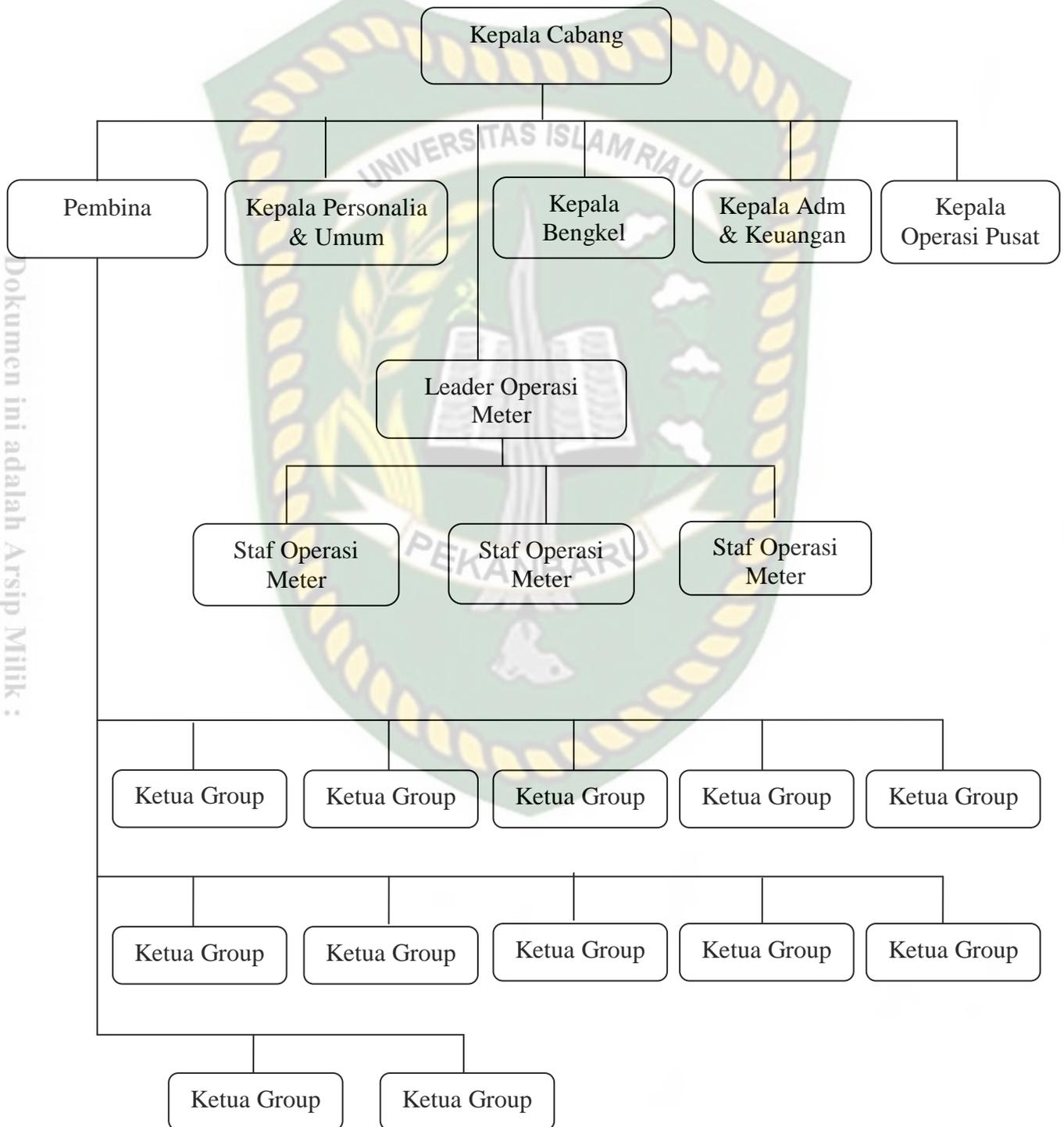
4.2.2. Misi

PT. BlueBird memiliki tujuan dan komitmen agar tercapainya kepuasan pelanggan secara optimal, mengembangkan serta mempertahankan diri sebagai pemimpin pasar di setiap segmen pasar yang dimasuki. Menyediakan layanan yang handal dan berkualitas tinggi dalam hal transportasi darat, dengan menggunakan sumberdaya yang efektif dan efisien serta melakukannya sebagai kesatuan tim yang utuh.



4.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.3
Struktur Organisasi



Uraian tugas:

1. Kepala Cabang

Adalah sebagai Pimpinan tertinggi dalam melaksanakan tugas dari anggota direksi, yang secara garis besarnya bertugas merencanakan, mengkoordinir, memimpin, dan mengawasi seluruh kegiatan perusahaan, baik bersifat internal maupun eksternal untuk keperluan perusahaan.

2. Kepala Personalia & Umum

Bertanggung jawab dalam pengorganisasian, perencanaan, pengendalian atas pengadaan “rekrutment”, pengembangan tenaga kerja, kompensasi, integrasi, pengarahan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Kepala Bengkel

Melaksanakan garis instruksi kerja sesuai dengan rencana kerja harian yang ditetapkan oleh staf traksi. Mengatur tukang bengkel, sesuai dengan profesi atau tingkat ketrampilan masing – masing. Hal tersebut perlu ditetapkan melalui daftar khusus penanggung jawab setiap servis mesin ringan. Selain itu, kepala bengkel secara khusus memonitor dan mengawasi prestasi dan kualitas kerja.

4. Adm & Keuangan

Bertanggung jawab atas Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas segala hal yang berhubungan dengan administrasi atau transaksi didalam perusahaan.

5. Kepala Operasional

- Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.

- Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standar untuk semua kegiatan operasional bisnis.
- Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
- Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kinerja.
- Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf.
- Membantu mengembangkan anggaran operasional dan modal.
- Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai anggaran yang dialokasikan.
- Membantu dalam mewawancarai, merekrut dan melatih kandidat.
- Mengelola penugasan kerja dan alokasi untuk staf.
- Meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada staf.
- Menyimpan dokumentasi yang akurat dan jelas untuk prosedur dan kegiatan operasional.
- Bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- Memastikan tim mengikuti prosedur operasi standar untuk semua fungsi operasional.
- Melakukan pertemuan rutin dengan tim untuk membahas tentang masalah, masalah, pembaruan, dll.
- Mendukung risiko operasional dan proses audit untuk tujuan pemeliharaan preventif.

6. Pembina

- Keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar dan pengesahan laporan tahunan.
- Pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan Pengawas.
- Penetapan kebijakan umum berdasarkan Anggaran Dasar
- Pengesahan Program Kerja dan rancangan anggaran tahunan
- Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau
- Penunjukan likuidator dalam hal dibubarkan.

7. Operasi Meter

- Mengelola dan memantau kebutuhan stock di gudang

8. Ketua Group

- Sebagai pembentuk visi
- Sebagai pembentuk tim
- Sebagai pembagi tugas
- Membantu timnya berkembang
- Sebagai sumber motivasi

Struktur organisasi perusahaan Taksi Blue Bird dikepalai oleh Presiden Direktur yang bertanggung jawab ke Dewan Komisaris. Presiden Direktur tersebut membawahi beberapa Vice President (VP), yang terdiri dari VP yang membawahi oprasional komersial, operasional teknis, dan administrasi/keuangan. VP tersebut mengepalai beberapa sub bagian yang setiap sub bagiannya terdiri dari beberapa seksi.

4.4. Produk Blue Bird Group

Blue Bird Group telah melayani lebih dari 8,5 juta penumpang setiap bulannya dan saat ini Blue Bird Group telah memperluas jenis layanannya, antara lain :

1. Taksi Regular (Regular Bird)
2. Taksi eksekutif (Silver bird)
3. Logistik Skala kecil (Bird Kirim)
4. Logistik skala besar (Iron Bird Logistic)
5. Penjualan Mobil Bekas Operasi (Used Car)



BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru yang berjumlah 28 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan seluruh karyawan yang berjumlah 28 orang karena sampel yang sedikit maka ditentukan dengan menggunakan metode sensus pada pengambilan sampel tersebut. Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur/Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia Adapun tingkat usia karyawan pada Kantor Bluebird Jl. Soekarno-Hatta Pekanbaru dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Umur/Usia | Responden | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | 20 – 29 Tahun | 7 | 25% |
| 2 | 30 – 39 Tahun | 17 | 60,71% |
| 3 | 40 – 49 Tahun | 4 | 14,29 |
| 4 | > 50 Tahun | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber : PT. Blue Bird Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru, yaitu 7 orang dengan persentase 25% karyawan yang berumur 20 - 29 tahun. Kemudian sebanyak 17 responden dengan persentase 60,71% karyawan yang berumur 30 - 39 tahun. Kemudian 4 orang dengan persentase 14,29% karyawan berumur 40 - 49 tahun. Karyawan yang berumur >50 tahun tidak ada.

Dilihat dari segi usia karya PT. Blue Bird Pekanbaru termasuk dalam katego ro produktif dimana mayoritas karyawannya masih banya diantara 30-39 tahun. untuk itu perusahaan masih memiliki aset karyawan untuk jangka panjang yang dapat menunjang keberlangsungan perusahaan.

5.1.2. Jenis Kelamin

.Jenis kelamin adalah suatu kodrat manusia yang menjadi pembeda dari sebaga manusia lainnya serta merupakan ciri khusus yang ada pada manusia. Terbagi atas dua yaitu laki-laki dan perempuan. Di perusahaan setiap jenis kelamin memiliki karakteristik atau kemampuan yang berbeda beda didalam menjalankan tugasnya dan menjadi faktor penentu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui pengelompokan menurut jenis kelamin yang bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 5.2

Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 23 | 82,14% |
| 2 | Perempuan | 5 | 17,86% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber : PT. Blue Bird Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dikatakan bahwa jenis kelamin responden pada PT. Blue Bird Pekanbaru yaitu 23 orang atau sebesar 82,14% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau sebesar 17,86%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru didominasi oleh karyawan laki-laki. Hal ini banyak dipengaruhi oleh banyak faktor dan berbagai pertimbangan yang telah dilakukan oleh perusahaan dari pekerjaan yang tersedia.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu hal yang bersifat umum. Pada dasarnya pendidikan mengakibatkan pengetahuan atau penguasaan tertentu. Seorang pekerja yang menempuh pendidikan tertentu menyebabkan pekerja tersebut memiliki pengetahuan tertentu. Seorang yang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan motivasi yang tepat sasaran maka akan lebih mampu dan terampil untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan demikian jelas bawasannya pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Tingkat Pendidikan | Responden | Persentase |
|----|--------------------|-----------|-------------|
| 2. | SMP | - | |
| 3. | SMA | 14 | 50% |
| 4. | D3-S1 | 14 | 50% |
| | Jumlah | 28 | 100% |

Sumber : PT. Blue Bird Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru. Sebanyak 14 orang atau 50% berpendidikan SMA, sedangkan untuk S1 juga berpersentase sebesar 50%. Sedangkan untuk SMP tidak ada.

Dari data diatas dapat disimpulkan keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru dalam berpendidikan yang baik. Pendidikan yang baik merupakan aset bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja didalam suatu perusahaan yang juga merupakan pengalaman suatu individu. Masa kerja juga memberikan pengalaman dan pengetahuan didalam bekerja serta membentuk individu yang matang. Sehingga lamanya waktu bekerja seseorang menjadikan para pekerja lebih terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada PT. Blue Bird Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Blue Bird
Pekanbaru

| No | Masa Kerja | Responden | Persentase |
|---------------|-------------|-----------|-------------|
| 1. | 0 - 3 tahun | 5 | 17,86% |
| 2. | 4 – 6 tahun | 8 | 28,57% |
| 3. | >6 tahun | 15 | 53,57% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Sumber : PT. Blue Bird Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru 0 - 3 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 17,86% karyawan, kemudian 4 – 6 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 28,57%, selanjutnya >6 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 53,57%.

Data diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki pengalaman masa kerja yang sudah sangat baik dimana di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja >6 tahun. Pengalaman sangat diperhitungkan dalam pekerjaan karena akan membuat perusahaan lebih efektif dan efisien terutama dalam hal pelatihan kerja bagi karyawan.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur keabsahaan atau valid apa tidaknya suatu kuesioner. Jika suatu kuesioner tersebut mampu membuktikan suatu yang dapat ukur oleh kuesioner itu maka, kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Penngujia dilakukan dengan cara menggunakan *pearson corellation* yaitu dengan menghitung korelasi antara skors tiap masing masing butir pertanyaan dengan total keseluruhan skor (Ghozali, 2009:49).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor seluruhnya pertanyaan yang digunakan. Jika hitung > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid R tabel product moment untuk df : $(N - 2) = 28 - 2 = 26$ untuk alpha 5 % adalah 0,3610.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 17 (tujuh belas) pertanyaan untuk menguji validitas dan realibilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan yaitu motivasi kerja karyawan. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai *r* tabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja Karyawan

| Pernyataan | Koefisien Korelasi (r hitung) | Nilai R_{tabel} n=28 | Signifikansi | Kesimpulan |
|------------|-------------------------------|------------------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,498 | 0,3610 | 0,007 | Valid |
| Item 2 | 0,557 | 0,3610 | 0,002 | Valid |
| Item 3 | 0,542 | 0,3610 | 0,003 | Valid |
| Item 4 | 0,404 | 0,3610 | 0,033 | Valid |
| Item 5 | 0,413 | 0,3610 | 0,029 | Valid |
| Item 6 | 0,608 | 0,3610 | 0,001 | Valid |
| Item 7 | 0,629 | 0,3610 | 0,000 | Valid |
| Item 8 | 0,714 | 0,3610 | 0,000 | Valid |
| Item 9 | 0,657 | 0,3610 | 0,000 | Valid |
| Item 10 | 0,403 | 0,3610 | 0,034 | Valid |
| Item 11 | 0,401 | 0,3610 | 0,035 | Valid |
| Item 12 | 0,588 | 0,3610 | 0,001 | Valid |
| Item 13 | 0,680 | 0,3610 | 0,000 | Valid |
| Item 14 | 0,661 | 0,3610 | 0,000 | Valid |
| Item 15 | 0,472 | 0,3610 | 0,011 | Valid |
| Item 16 | 0,664 | 0,3610 | 0,000 | Valid |
| Item 17 | 0,704 | 0,3610 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Olahan SPSS V.20 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa validitas paling tertinggi adalah item pertanyaan 8 dengan r hitung sebesar 0,714 dengan signifikansi 0,000 sedangkan item pertanyaan terendah adalah pertanyaan 11 dengan r hitung 0,401 dengan signifikansi 0,035. Semua kuesioner yang diajukan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan kepada tahap berikutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner yang dapat dipercaya “reliable” jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

Agar dapat mengukur reliabilitas digunakan uji statistic “Cronbach Alpha (α)”. Suatu variable dapat dikatakan reliable apabila memperlihatkan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Sedangkan Apabila sebaliknya, maka data tersebut dapat dikatakan tidak reliable (Ghozali 2009 : 45-46). Dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

| Variabel | Butir Pertanyaan | Alpha Cronbach's | Batas Reliabel | Keputusan |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-----------|
| Motivasi Kerja Karyawan | 17 | 0,864 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa realibilitas dari motivasi kerja karyawan

lebih besar dari 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, maka kusioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Pemberian motivasi kerja bagi karyawan sangat berperan besar bagi peningkatan berbagai macam aspek kinerja perusahaan, beberapa aspek yang diterapkan oleh PT. Blue Bird yaitu: 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemberian motivasi kepada karyawan secara maksimum. 2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan seperti promosi, transfer atau pemberhentian. 3) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja mereka. 4) Menyediakan suatu dasar distribusi penghargaan bagi karyawan. 5) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta menyediakan kriteris seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

5.3.1. Mengembangkan Kreatifitas

Setiap perusahaan pasti sangat mengharapkan memiliki para karyawan yang kreatif. Bagamanapun juga kreativitas merupakan aset besar bagi setiap perusahaan. Kreativitas itu sendiri memiliki peran yang besar untuk kemajuan bisnis, karena tanpa kreativiats suatu usaha atau bisnis takan sulit untuk bisa bersaing.

Pengembangan kreatifitas yang dilakukan oleh PT. Blue Bird Pekanbaru gencar dilakukan untuk memacu semangat karyawan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pengaplikasian membutuhkan kerja sama

dengan semua pihak misalnya dengan memberikan berbagai macam pelatihan kerja yang dapat meningkatkan soft skill maupun hard skill dari masing-masing karyawan sehingga dapat merangsang kreatifitas dari karyawan.

Tingginya persaingan bisnis saat ini, mau tidak mau perusahaan harus memiliki inovasi yang tinggi yang pastinya inovasi tersebut akan lahir dari para karyawan yang kreatif.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai mengembangkan kreatifitas pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Jawaban Responden Mengenai Mengembangkan Kreatifitas Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 8 | 28,57% | 40 |
| 2. | Baik | 13 | 46,43% | 52 |
| 3. | Cukup Baik | 7 | 25% | 21 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 113 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas hasil tanggapan responden mengenai mengembangkan kreatifitas pada PT. Blue Bird Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 13 orang responden atau 46,43% yang menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 8 responden dengan persentase 28,57% yang menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 7 responden atau 25% yang menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari jawaban responden diatas dapat diambil kesimpulan mengenai mengembangkan kreatifitas bahwa mayoritas responden menyatakan baik. Artinya karyawan mampu mengenali potensi dalam dirinya sehingga dapat diaplikasikan dalam pekerjaannya, semua karyawan yang ada dalam perusahaan dituntut untuk selalu kreatif dalam bekerja sehingga diharapkan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien serta memunculkan semangat baru dalam melaksanakan pekerjaannya.

5.3.2. Antusias Untuk Berprestasi Tinggi

Perlunya kebutuhan akan prestasi yang tinggi merupakan suatu daya dorong yang timbul pada diri seseorang untuk berusaha mencapai target yang telah ditentukan, bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mengerjakan sesuatu yang lebih baik lagi dari sebelumnya serta takut akan kegagalan. Karyawan dengan motivasi prestasi yang tinggi sangat menyukai tantangan, sanggup mengambil alih tanggung jawab, berani mengambil resiko, dan senang bekerja keras. Dorongan inilah yang akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakannya dari karyawan yang lain, karena ingin melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dari hasil yang memuaskan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan akan lebih menyukai terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya, jika karyawan telah dihukum karena suatu kegagalan atas apa yang dikerjakannya, maka perasaan takut akan kegagalan akan membawanya berkembang dan timbul rasa untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai antusias untuk berprestasi tinggi pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.8
Jawaban Responden Mengenai Antusias Untuk Berprestasi Tinggi Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 11 | 39,29% | 55 |
| 2. | Baik | 9 | 32,14% | 36 |
| 3. | Cukup Baik | 8 | 28,57% | 24 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 115 |

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas hasil tanggapan responden mengenai antusias untuk berprestasi tinggi pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 11 responden dengan persentase 39,29% yang menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 9 responden dengan persentase 32,14% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 8 responden dengan persentase 28,57% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mayoritas responden menyatakan sangat baik. Berarti karyawan yang bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru sangat ingin berprestasi dalam bekerja. Hal ini tentunya tidak luput dari apa yang akan mereka terima jika mampu berprestasi dalam bekerja misalnya dengan mendapatkan bonus, kenaikan jabatan, tunjangan pendukung serta lainnya yang bersifat positif bagi karyawan. Namun jika hal ini tidak diperhatikan semangat karyawan dalam bekerja juga akan lesu, karena mereka menganggap apa kontribusi lebih yang mereka berikan tidak dihargai oleh pihak perusahaan.

5.3.3. Target Kerja

Target kerja merupakan ketepatan jangka waktu yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Target sangatlah diperlukan didalam dunia kerja. tanpa adanya target, maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidaklah jelas. Dalam hal ini target yang diberikan kepada karyawan realitanya justru memberikan banyak manfaat diantaranya, menjadikan karyawan disiplin, membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme dalam bekerja lebih teratur, belajar lebih bertanggungjawab, dan membuat sebuah tim menjadi efektif dan efisien didalam bekerja.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai target kerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Jawaban Responden Mengenai Target Kerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 4 | 14,29% | 20 |
| 2. | Baik | 16 | 57,14% | 64 |
| 3. | Cukup Baik | 7 | 25% | 21 |
| 4. | Tidak Baik | 1 | 3,57% | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 107 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas hasil tanggapan responden mengenai target kerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru jawaban reponden yang paling tinggi sebanyak 16 responden dengan persentase 57,14% yang menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 7 responden dengan persentase 25% menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 4 responden dengan persentase 14,29% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 1 responden dengan persentase 3,57%

menyatakan tidak baik. Adapun karyawan yang menjawab tidak baik dan cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Data diatas menunjukkan rata-rata responden menyatakan baik mengenai target kerja di dapat 57,14% karyawan sepakat bahwa mereka mampu merealisasikan serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Target yang ditetapkan harus diperhitungkan sebaik mungkin sehingga tidak terlalu membebani karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan dampak negatif lain, misalnya akan muncul rasa pesimis dalam mencapai tersebut dikarenakan karyawan merasa target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan mampu dicapai oleh karyawan tersebut. Sehingga untuk itu target ini perlu dipertimbangkan dengan mengukur sumber daya yang ada dalam perusahaan tanpa memaksakan karyawan untuk mengejar diluar batas kemampuannya.

5.3.4. Kualitas Kerja

Kualitas dalam bekerja adalah suatu hasil yang didapatkan melalui efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan demi mencapai tujuan dan target perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal ini tentunya dibutuhkan peran seorang manajer untuk memelihara serta mengembangkan segala potensi sumberdaya yang ada melalui pendidikan dan pelatihan guna membentuk pekerja yang kompeten dan mumpuni dalam menyelesaikan segala tugasnya, sehingga mendapatkan hasil kerja yang berkualitas baik.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 4 | 14,29% | 20 |
| 2. | Baik | 15 | 53,57% | 60 |
| 3. | Cukup Baik | 9 | 32,14% | 27 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 107 |

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 15 responden dengan persentase 53,57% yang menyatakan baik. Selanjutnya 9 responden dengan persentase 32,14% menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 4 responden dengan persentase 14,29% menyatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Sebanyak 15 responden dengan persentase 53,57% menyatakan baik mengenai kualitas kerja. Artinya karyawan mampu mengemban segala bentuk tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kualitas dapat diukur seberapa besar output yang dihasilkan dan seberapa mampu mengefisiensi baik dari segi waktu dan biaya yang dikeluarkan. Karyawan yang mampu memberikan kemampuan terbaiknya juga bagian kualitas kerja, pekerjaan yang berkualitas harus diiringi dengan balas jasa yang seimbang juga sehingga

tidak terjadi ketimpangan yang dapat menurunkan motivasi kerja bagi karyawan karena apa yang mereka berikan tidak sesuai dengan apa yang mereka terima.

5.3.5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu hal besar yang dipikul oleh seseorang. Apabila seorang karyawan telah mengambil tanggung jawab atas sesuatu, itu menandakan bahwa telah memahami dan sanggup menjalankan tugasnya serta mengambil resiko dari pekerjaannya tersebut.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat melihat tabel berikut:

Tabel 5.11
Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Bekerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 9 | 32,14% | 45 |
| 2. | Baik | 14 | 50% | 56 |
| 3. | Cukup Baik | 5 | 17,86% | 15 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100 | 116 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 14 responden dengan persentase 50% yang menyatakan baik. Selanjutnya 9 responden dengan persentase 32,14% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 5 responden dengan persentase 17,86% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Mayoritas karyawan berpendapat bahwa tanggung jawab yang diberikan dalam kategori baik. Dimana para karyawan mampu mempertanggungjawabkan apa yang mereka kerjakan. Hal ini sangat dibutuhkan oleh organisasi apalagi kegiatannya banyak dihabiskan dilapangan tidak mudah dipantau oleh pimpinan langsung. Dengan karyawan yang menjunjung tinggi tanggung jawab dengan baik maka apapun kendala yang dihadapi oleh organisasi akan lebih mudah terselesaikan. Tanggung jawab yang baik juga akan menaikkan kinerja karyawan secara signifikan.

5.3.6. Resiko

Diskusi pro dan kontra menjadi seorang karyawan atau menjadi pengusaha memang seperti tidak ada habisnya. Banyak orang membicarakan masalah tersebut dengan menyertakan alasan yang mendasarinya. Pada dasarnya setiap pilihan tentu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Demikian juga halnya dengan profesi menjadi karyawan maupun menjadi pengusaha, tentu ada plus minusnya. Banyak orang beranggapan bahwa menjadi karyawan lebih aman dan tanpa resiko, padahal sebenarnya menjadi karyawan pun juga memiliki resiko sendiri.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai resiko pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat melihat tabel berikut:

Tabel 5.12
Jawaban Responden Mengenai Resiko Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 10 | 35,71% | 50 |
| 2. | Baik | 12 | 42,86% | 48 |
| 3. | Cukup Baik | 6 | 21,43% | 18 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 116 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas hasil tanggapan responden mengenai resiko pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 12 responden dengan persentase 42,86% yang menyatakan baik. Selanjutnya 10 responden dengan persentase 35,71% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari jawaban responden diatas didapat bahwa mayoritas responden mengatakan baik mengenai resiko. Artinya karyawan setuju bahwa resiko kerja yang dihadapi oleh karyawan masih dalam batas aman. Hal ini tentunya di cover oleh lembaga asuransi yang diikutsertakan karyawan didalamnya sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

5.3.7. Ingin Menjadi Orang Yang Selalu Diterima Oleh Orang Lain Di Tempat Bekerja

Bekerja di perusahaan berarti mendapatkan lingkungan baru bagi seorang karyawan. Mengenal orang-orang baru dengan berbagai macam karakter dan kepribadiannya. Sebagai seorang karyawan baru, pentingnya beradaptasi dilingkungan kerjanya. Apabila seorang karyawan dapat beradaptasi dengan baik, maka akan muncul penerimaan dan pengakuan atas dirinya sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri didalam diri seorang karyawan.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain di tempat bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat melihat tabel berikut:

Tabel 5.13

**Jawaban Responden Mengenai Ingin Menjadi Orang Yang Selalu Diterima
Oleh Orang Lain Di Tempat Bekerja Yang Baik Pada PT. Blue Bird
Pekanbaru**

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 9 | 32,14% | 45 |
| 2. | Baik | 13 | 46,43% | 52 |
| 3. | Cukup Baik | 6 | 21,43% | 18 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 112 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas hasil tanggapan responden mengenai ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain di tempat bekerja yang baik pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 13 responden dengan persentase 46,43% yang menyatakan baik. Selanjutnya 9 responden dengan persentase 32,14% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari jawaban responden diatas terlihat bahwa keinginan menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain di tempat bekerja yang baik pada PT. Blue Bird Pekanbaru dalam kategori baik. Setiap individu yang sedang bekerja pastinya ingin bekerja pada tempat yang baik, keinginan yang kuat ini tentu akan memacu seseorang untuk memperlihatkan keahlian yang mereka miliki. Dalam perusahaan keinginan ini sangat diharapkan sehingga dapat memacu karyawan dalam performa terbaiknya. Untuk memacu semangat karyawan tersebut maka harus diiringi

dengan berbagai macam reward yang akan diterima bagi karyawan yang mampu berprestasi sehingga para karyawan akan merasa terhargai dalam perusahaan.

5.3.8. Ingin Dihormati Dalam Bekerja

Rasa hormat sangatlah dibutuhkan di tempat kerja. Tanpa rasa hormat, serajin atau sepintar apapun yang di lakukan karyawan akan sia-sia. Dalam mendapatkan rasa hormat dari rekan kerja di kantor bisa dibilang sulit dan juga mudah.

Rekan kerja tak akan menaruh hormat pada orang yang hanya ikut-ikutan atau berpura-pura menjadi orang lain. Manusia memiliki kemampuan alami untuk mendeteksi kepalsuan dan akan menaruh prasangka, bukannya rasa hormat. Menjadi diri sendiri adalah langkah dasar untuk mendapatkan rasa hormat.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai ingin dihormati dalam bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat melihat tabel berikut:

Tabel 5.14
Jawaban Responden Mengenai Ingin Dihormati Dalam Bekerja Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 13 | 46,42% | 65 |
| 2. | Baik | 11 | 39,29% | 44 |
| 3. | Cukup Baik | 4 | 14,29% | 12 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 121 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.14 diatas hasil tanggapan mengenai responden ingin dihormati dalam bekerja pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 13 responden dengan persentase 46,42% yang menyatakan sangat baik. Selanjutnya 11 responden dengan persentase 39,29%

menyatakan baik. Kemudian sebanyak 4 responden dengan persentase 14,29% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari jawaban responden diatas terlihat mayoritas responden mengatakan sangat baik mengenai dihormati dalam. Rasa dihargai dan dihormati sangat dibutuhkan oleh masing-masing individu yang ada dalam perusahaan. Tanpa hal ini karyawan tidak akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga konsentrasi mereka terbagi yang dapat menyebabkan kurang fokusnya dalam bekerja. Untuk itu dibutuhkan rasa saling menghargai dan menghormati bagi setiap karyawan tanpa memandang jabatan, ras, dan jenis kelamin dan lain sebagainya.

5.3.9. Ingin Selalu Maju Dan Tidak Pernah Gagal Dalam Menjalankan Pekerjaan

Semangat kerja adalah kunci keberhasilan. Pemilik bisnis, manajer, dan eksekutif semua ingin mendapatkan hasil kerja nyata yang maksimal dari setiap karyawannya. Di sisi lain, para karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang itu-itu saja seperti berangkat kerja pagi buta, tenggelam dalam setumpuk proyek dan rapat ini-itu, lalu pulang tengah malam. Hasilnya? Semangat kerja menurun drastis dan pekerjaan yang tadinya kita cintai pun jadi terasa membosankan.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai ingin selalu maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat melihat tabel berikut:

Tabel 5.15
Jawaban Responden Mengenai Ingin Selalu Maju Dan Tidak Pernah Gagal
Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 8 | 28,57% | 40 |
| 2. | Baik | 12 | 42,86% | 48 |
| 3. | Cukup Baik | 8 | 28,57% | 24 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 112 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas hasil tanggapan responden mengenai ingin selalu maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 12 responden dengan persentase 42,86% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 8 responden dengan persentase 28,57% menyatakan sangat baik, kemudian sebanyak 8 responden dengan persentase 28,57% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru sepakat untuk selalu maju dan tak pernah gagal dalam bekerja. Setiap orang pasti menginginkan hal tersebut tapi balik lagi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan, baik itu dari segi pendidikan, pengalaman dan lain sebagainya. Bagi karyawan yang pernah gagal hendaknya dibekali dengan pelatihan sebaliknya bagi yang berprestasi diberikan reward atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

5.3.10. Ingin Ikut Serta Dalam Kegiatan Yang Diadakan Oleh Perusahaan

Di perusahaan yang sektor usaha atau jenis pekerjaannya menuntut kehadiran karyawan di kantor, pemberlakuan jam kerja yang ketat merupakan sebuah keniscayaan. Jika tidak, bisnis akan berjalan kacau. Misalnya, karyawan yang terlambat masuk kantor menyebabkan klien tak terlayani dengan baik. Atau karyawan yang membolos berakibat target harian di sebuah divisi tidak tercapai.

Dengan demikian, kehadiran karyawan di kantor tetap penting karena bisnis perusahaan tak bisa berjalan tanpa tenaga kerja. Hanya saja, ada jenis pekerjaan yang memungkinkan karyawan boleh untuk tidak selalu hadir di kantor. Hal ini tergantung kebijakan setiap perusahaan atau masing-masing divisi.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai ingin ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat melihat tabel berikut:

Tabel 5.16
Jawaban Responden Mengenai Ingin Ikut Serta Dalam Kegiatan Yang Diadakan Oleh Perusahaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 12 | 42,86% | 60 |
| 2. | Baik | 9 | 32,14% | 36 |
| 3. | Cukup Baik | 7 | 25% | 21 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 117 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diatas hasil tanggapan responden mengenai ingin ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa jawaban responden paling banyak sebanyak 12 responden

dengan persentase 42,86% yang menyatakan sangat baik. Selanjutnya 9 responden dengan persentase 32,14% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 7 responden dengan persentase 25% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Persentase jawaban diatas terlihat mayoritas responden menjawab sangat baik, artinya ingin ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan hal ini sangat penting bagi pembekalan karyawan. Dengan seringnya karyawan hadir setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan walaupun itu bukan dari bagian tugas mereka, maka akan memberi ilmu-ilmu baru yang akan berguna bagi karyawan kedepannya. Tanpa disadari dengan seringnya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan akan mengefesiensikan pelatihan bagi karyawan.

5.3.11. Komunikasi

Komunikasi adalah alat yang dipergunakan manusia untuk menyampaikan suatu hal agar dapat dipahami, dan merupakan aspek yang sangat berperan penting dalam sebuah kerjasama tim. ketika komunikasi terjalin dengan baik maka akan menimbulkan feedback yang baik pula. Melalui komunikasi seorang atasan dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan hal yang diinginkan serta karyawan mengetahui peran mereka dalam tim dan tahu bagaimana mereka dihargai, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai komunikasi pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Jawaban Responden Mengenai Komunikasi Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 6 | 21,43% | 30 |
| 2. | Baik | 16 | 57,14% | 64 |
| 3. | Cukup Baik | 6 | 21,43% | 18 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 112 |

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas hasil tanggapan responden mengenai komunikasi pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase 57,14% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Data diatas menunjukkan mayoritas mengatakan bahwa komunikasi yang terjalin dalam kategori baik. Komunikasi akan banyak menimbulkan efek positif bagi semua pihak. Apabila salah satu pihak merasa tidak dihargai maka akan rusak hubungan kerja sama tentunya banyak pihak yang akan dirugikan. Untuk itu karyawan perlu dibimbing dalam menyampaikan informasi dengan tutur bahasa yang benar dan sopan agar tidak menyakiti hati orang lain.

5.3.12. Persahabatan

Dalam lingkungan kerja biasaya seorang karyawan mengenal rekan kerjanya hanya sebatas urusan pekerjaan saja. Perlu diketahui bahwa hubungan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja menjadi suatu faktor penting untuk

mendukung terbentuknya tim yang solid dan produktif dalam bekerja. Contoh hubungan yang baik antar sesama rekan kerja ini ialah persahabatan. Melalui persahabatan seseorang akan lebih mengenal karakteristik dan kepribadian rekan-rekan kerjanya, sehingga didalam bekerja seseorang tidak akan merasa canggung terhadap rekan kerjanya dan menimbulkan suasana nyaman dalam lingkungan bekerja serta dapat meminimalisir konflik yang mungkin akan terjadi.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai persahabatan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Jawaban Responden Mengenai Persahabatan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 9 | 32,14% | 45 |
| 2. | Baik | 14 | 50% | 56 |
| 3. | Cukup Baik | 4 | 14,29% | 12 |
| 4. | Tidak Baik | 1 | 3,57% | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 115 |

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas hasil tanggapan responden mengenai persahabatan pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 14 responden dengan persentase 50% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 9 responden dengan persentase 14,29% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab tidak baik dan cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Data diatas terlihat persahabatan yang telah terjalin diantara para karyawan dalam kategori baik. Persahabatan yang terjalin baik akan memberikan banyak dampak positif bagi karyawan, terutama akan terciptanya rasa kekeluargaan dalam

perusahaan, rasa peduli, sikap tolong menolong dan lain sebagainya. Dampak yang lebih penting adalah akan memotivasi karyawan untuk terus memberikan kemampuan terbaiknya dalam perusahaan, karena didukung oleh rekan-rekan kerja yang mempunyai tujuan yang sama sehingga masalah-masalah kecil lainnya tidak terlalu menjadi beban pikiran bagi para karyawan.

5.3.13. Memiliki Kedudukan Yang Terbaik Di Perusahaan

Sebuah organisasi bisnis dimanapun akan melibatkan berbagai professional dari latar belakang yang berbeda-beda. Kolaborasi dan Sinergi antar individu inilah yang dipergunakan dalam membangun sebuah organisasi bisnis, sehingga tumbuh dan berkembang, mensejahterakan berbagai kalangan, stakeholder, employee, partner dan lainnya. Jabatan, pangkat dan golongan dalam struktur organisasi adalah sebagian dari cerminan perkembangan karir seseorang.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai memiliki kedudukan yang terbaik di perusahaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Jawaban Responden Mengenai Memiliki Kedudukan Yang Terbaik Di Perusahaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 6 | 21,43% | 30 |
| 2. | Baik | 15 | 53,57% | 60 |
| 3. | Cukup Baik | 7 | 25% | 21 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 111 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas hasil tanggapan responden mengenai pemakaian sumber daya secara efektif di PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang

paling tinggi yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase 53,57% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 7 responden dengan persentase 25% menyatakan cukup baik. Dan sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% responden menyatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan data diatas kesimpulan yang dapat diambil bahwa mayoritas karyawan mengatakan baik mengenai kedudukan yang terbaik dalam perusahaan. Setiap individu seharusnya memiliki sifat tersebut karena akan memotivasi karyawan untuk selalu berprestasi yang akan membuat mereka dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

5.3.14. Menggerakkan Kemampuan Demi Mencapai Kekuasaan

Didalam suatu perusahaan semakin tinggi jabatan maka haknya untuk berwenang semakin tinggi dan di setiap jabatan mempunyai wewenang tersendiri. Seorang atasan dapat memerintahkan bawahannya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Pada dasarnya kekuasaan dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Tidak jarang pula seorang bawahan menginginkan kekuasaan tersebut agar bisa menggunakan wewenangnya didalam perusahaan. Faktor inilah yang menimbulkan pemikiran kepada seorang bawahan agar mencapai jabatan yang tinggi dibutuhkan usaha yang gigih dan mengerahkan segala kemampuan yang ada untuk mencapai kekuasaan tersebut.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Jawaban Responden Mengenai Menggerakkan Kemampuan Demi Mencapai Kekuasaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 5 | 17,86% | 25 |
| 2. | Baik | 19 | 67,85% | 76 |
| 3. | Cukup Baik | 4 | 14,29% | 12 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 113 |

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas hasil tanggapan responden mengenai menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan persentase 67,85% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden dengan persentase 17,86% menyatakan sangat baik. Dan sebanyak 4 responden dengan persentase 14,29% cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan pada penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dalam kategori yang baik, dimana diketahui mayoritas karyawan bahwa mereka telah memberikan kemampuan terbaiknya dalam pekerjaan. Dengan memberikan kemampuan terbaik karyawan mengharakan akan mampu mencapai level tertinggi dalam karir mereka. Maka untuk itu hendaknya tersedia

jenjang karir dalam suatu perusahaan agar para karyawannya termotivasi untuk mencapai tingkat tertinggi dalam bekerja.

5.3.15. Pemimpin

Ada banyak hal yang mempengaruhi gaya seorang pemimpin dalam perusahaan. Misalnya, kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan ini bergantung pada pekerjaan, pengetahuan dan kemampuan tim atau individu, waktu dan fasilitas yang tersedia, serta hasil akhir yang diinginkan. Sebagai seorang pemimpin yang baik (ceo, manager, supervisor), diharuskan membuat keputusan setiap harinya mengenai cara dan gaya kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan. Namun, pada dasarnya seorang pemimpin ingin mendorong keterlibatan karyawan dan memberdayakan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka di perusahaan.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai pemimpin pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 7 | 25% | 35 |
| 2. | Baik | 18 | 64,29% | 72 |
| 3. | Cukup Baik | 3 | 10,71 | 9 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 116 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.21 diatas hasil tanggapan responden mengenai pemimpin pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase 64,29% menyatakan baik. Selanjutnya

sebanyak 7 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 3 responden dengan persentase 10,71% menyatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Mayoritas responden mengatakan bahwa pemimpin pada PT. Blue Bird Pekanbaru dalam kategori baik. Artinya perusahaan mampu menghadirkan sosok pemimpin bagi karyawan. Pemimpin yang baik mampu mengayomi serta mengarahkan karyawannya serta hadir dalam berbagai aspek untuk kepentingan bersama serta mampu mengkoordinir berbagai macam masalah dan pengambilan keputusan dengan baik.

5.3.16. Duta Perusahaan

Duta perusahaan dimaksudkan untuk mewujudkan identitas perusahaan dalam penampilan, sikap, nilai-nilai etika. Juga bertujuan untuk pembicara positif dari suatu citra perusahaan.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai duta perusahaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22

Jawaban Responden Duta perusahaan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 6 | 21,43% | 30 |
| 2. | Baik | 15 | 53,57% | 60 |
| 3. | Cukup Baik | 4 | 14,29% | 12 |
| 4. | Tidak Baik | 3 | 10,71% | 6 |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 108 |

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.22 diatas hasil tanggapan responden mengenai duta perusahaan pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase 53,57% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 4 responden dengan persentase 14,29% menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 3 responden dengan persentase 10,71% menyatakan tidak baik. Adapun karyawan yang menjawab tidak baik dan cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa duta perusahaan sudah dalam kategori baik dengan persentase yang cukup besar. Ini merupakan aset potensial yang dimiliki oleh organisasi karyawan-karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus diberikan pengarahan secara khusus oleh pimpinan. Keinginan menjadi duta perusahaan perlu perjuangan panjang baik dari segi prestasi, loyalitas dan lain sebagainya. Menjadi ikon dan perwakilan perusahaan juga mengemban tanggung jawab yang tidak sedikit sehingga perlu konsistensi dan motivasi yang baik dalam dirinya.

5.3.17. Keteladanan

Keteladanan merupakan Perintah tanpa berkata kata. Seseorang kebanyakan lebih senang mengikuti keteladanan dibandingkan perintah. Keteladanan juga merupakan suatu motivasi yang menjadi daya penggerak dan mempengaruhi perilaku seseorang secara tidak langsung. Meskipun demikian penerapannya tidaklah mudah, membutuhkan konsistensi dan integritas yang

tinggi. Hal ini dibutuhkan oleh seorang atasan untuk mempengaruhi karyawannya atau sesama rekan kerja untuk saling memotivasi satu sama lain. Dengan begitu timbul suatu persaingan sehat dilingkungan perusahaan yang dapat menunjang semangat berkerja.

Adapun hasil tanggapan responden mengenai keteladanan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23

Jawaban Responden Mengenai Keteladanan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

| No | Pendapat Responden | Frekuensi | Persentase | Skor |
|---------------|--------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | Sangat Baik | 6 | 21,43% | 30 |
| 2. | Baik | 12 | 42,86% | 48 |
| 3. | Cukup Baik | 10 | 35,71% | 30 |
| 4. | Tidak Baik | - | - | - |
| 5. | Sangat Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 28 | 100% | 108 |

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas hasil tanggapan responden mengenai keteladanan pada PT. Blue Bird Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 42,86% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 10 responden dengan persentase 35,71% menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 6 responden dengan persentase 21,43% menyatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Data diatas menggambarkan bahwa mayoritas karyawan sepakat bahwa keteladanan ditempat mereka bekerja dalam kategori baik. Sosok orang yang menjadi teladan bagi karyawan lainnya sangat dibutuhkan dalam perusahaan sehingga dapat mereka jadikan panutan dan bahan motivasi agar masing-masing karyawan mampu mencapai apa yang telah dicapai oleh panutan mereka.

Hilangnya sosok yang menjadi teladan bagi karyawan akan membuat karyawan lainnya kehilangan arah dan semangat kerja.

Adapun hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kuesioner mengenai motivasi kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.24
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Karyawan Dimensi Prestasi Pada PT. Bluebird Pekanbaru

| Dimensi | Indikator | Sampel | Skor | | | | | Jumlah |
|--------------------|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|--------|
| | | | SB | B | CB | TB | STB | |
| Prestasi | Mengembangkan kreatifitas | 28 | 8 | 13 | 7 | - | - | 113 |
| | Bobot Nilai | | 40 | 52 | 21 | - | - | |
| | Antusias untuk berprestasi tinggi | 28 | 11 | 9 | 8 | - | - | 115 |
| | Bobot Nilai | | 55 | 36 | 24 | - | - | |
| | Target kerja | 28 | 4 | 16 | 7 | 1 | - | 107 |
| | Bobot Nilai | | 20 | 64 | 21 | 2 | - | |
| | Kualitas kerja | 28 | 4 | 15 | 9 | - | - | 107 |
| | Bobot Nilai | | 20 | 60 | 27 | - | - | |
| | Tanggung jawab | 28 | 9 | 14 | 5 | - | - | 116 |
| | Bobot Nilai | | 45 | 56 | 15 | - | - | |
| | Resiko | 28 | 10 | 12 | 6 | - | - | 116 |
| Bobot Nilai | | 50 | 48 | 18 | - | - | | |
| | Total Bobot Nilai | | | | | | 674 | |

$$\text{Skor Tertinggi} = 6 \times 5 \times 28 = 840$$

$$\text{Skor Terendah} = 6 \times 1 \times 28 = 168$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{840 - 168}{5} = 134.4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi prestasi adalah sebagai berikut:

| | |
|-------------------|------------------------|
| Sangat baik | = 705.6 - 840 |
| Baik | = 571.2 - 705.6 |
| Cukup baik | = 436.8 - 571.2 |
| Tidak baik | = 302.4 - 436.8 |
| Sangat Tidak baik | = 168 - 302.4 |

Dari interval skor diatas terlihat bahwa dimensi prestasi pada variabel motivasi kerja karyawan dalam rentang baik.

Berdasarkan data rekapitulasi diatas terlihat bahwa indikator-indikator yang dijadikan butir pertanyaan terlihat bahwa masing-masing dari enam indikator yang dipertanyakan terlihat bahwa semuanya menjawab cukup baik dan selanjutnya ada satu indikator yang menjawab tidak baik yaitu indikator target kerja sebanyak 1 responden.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada satu titik lemah pada dimensi kualitas kerja yaitu pada indikator target kerja, hal ini harus menjadi titik fokus yang harus segera dicarikan solusinya untuk menunjang agar target kerja dapat dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi
Kerja Karyawan Dimensi Afiliasi Pada PT. Bluebird Pekanbaru

| Dimensi | Indikator | Sampel | Skor | | | | | Jumlah |
|--------------------------|--|--------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|--------|
| | | | SB | B | CB | TB | STB | |
| Afiliasi | Ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain di tempat bekerja | 28 | 9 | 13 | 6 | - | - | 112 |
| | Bobot Nilai | | 45 | 52 | 18 | - | - | |
| | Ingin dihormati dalam bekerja | 28 | 13 | 11 | 4 | - | - | 121 |
| | Bobot Nilai | | 65 | 44 | 12 | - | - | |
| | Ingin selalu maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan | 28 | 8 | 12 | 8 | - | - | 112 |
| | Bobot Nilai | | 40 | 48 | 24 | - | - | |
| | Ingin ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan | 28 | 12 | 9 | 7 | - | - | 117 |
| | Bobot Nilai | | 60 | 36 | 21 | - | - | |
| | Komunikasi | 28 | 6 | 16 | 6 | - | - | 112 |
| | Bobot Nilai | | 30 | 64 | 18 | - | - | |
| | Persahabatan | 28 | 9 | 14 | 4 | 1 | - | 115 |
| | Bobot Nilai | | 45 | 56 | 12 | 2 | | |
| Total Bobot Nilai | | | | | | | 689 | |

$$\text{Skor Tertinggi} = 6 \times 5 \times 28 = 840$$

$$\text{Skor Terendah} = 6 \times 1 \times 28 = 168$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{840 - 168}{5} = 134.4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi afiliasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} = 705.6 - 840$$

$$\text{Baik} = 571.2 - 705.6$$

$$\text{Cukup baik} = 436.8 - 571.2$$

$$\text{Tidak baik} = 302.4 - 436.8$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 168 - 302.4$$

Dari interval diatas maka didapat skor dimensi afiliasi sebesar 689 yang berada pada interval baik.

Berdasarkan data rekapitulasi diatas terlihat bahwa indikator-indikator yang dijadikan butir pertanyaan terlihat bahwa masing-masing dari enam indikator yang dipertanyakan terlihat bahwa semuanya menjawab cukup baik dan selanjutnya ada satu indikator yang menjawab tidak baik yaitu indikator persahabatan sebanyak 1 responden.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa satu indikator yang harus mendapat perhatian serius yaitu pada indikator pesahabatan. Persahabatan antar karyawan sangat penting dalam organisasi dengan saling kompaknya karyawan akan lebih mudah menyelesaikan suatu masalah maupun pekerjaannya.

Tabel 5.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Karyawan Dimensi Kekuasaan Pada PT. Bluebird Pekanbaru

| Dimensi | Indikator | Sampel | Skor | | | | | Jumlah |
|--------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|--------|
| | | | SB | B | CB | TB | STB | |
| Kekuasaan | Memiliki kedudukan yang terbaik di perusahaan | 28 | 6 | 15 | 7 | - | - | 111 |
| | Bobot Nilai | | 30 | 60 | 21 | - | - | |
| | Menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan | 28 | 5 | 19 | 4 | - | - | 113 |
| | Bobot Nilai | | 25 | 76 | 12 | - | - | |
| | Pemimpin | 28 | 7 | 18 | 3 | - | - | 116 |
| | Bobot Nilai | | 35 | 72 | 9 | - | - | |
| | Duta perusahaan | 28 | 6 | 15 | 4 | 3 | - | 108 |
| | Bobot Nilai | | 30 | 60 | 12 | 6 | - | |
| | Keteladanan | 28 | 6 | 12 | 10 | - | - | 108 |
| Bobot Nilai | | 30 | 48 | 30 | - | - | | |
| Total Bobot Nilai | | | | | | | 556 | |

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 5 \times 28 = 700$$

$$\text{Skor Terendah} = 5 \times 1 \times 28 = 140$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{700 - 140}{5} = 112$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi kekuasaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} = 588 - 700$$

$$\text{Baik} = 476 - 588$$

$$\text{Cukup baik} = 364 - 476$$

$$\text{Tidak baik} = 252 - 364$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 140 - 252$$

Dari interval diatas maka didapat skor dimensi kekuasaan sebesar 556 yang berada pada interval baik.

Berdasarkan data rekapitulasi diatas terlihat bahwa indikator-indikator yang dijadikan butir pertanyaan terlihat bahwa masing-masing dari tiga indikator yang dipertanyakan terlihat bahwa semuanya ada yang menjawab cukup baik dan selanjutnya ada satu indikator yang menjawab tidak baik yaitu indikator duta perusahaan sebanyak 3 responden.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa satu indikator yang harus mendapat perhatian serius yaitu pada indikator duta perusahaan. Keinginan menjadi duta dalam perusahaan harus ditanamkan oleh perusahaan pada diri masing-masing karyawan agar memacu semangat karyawan dalam mencapai hal tersebut.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan

| No | Indikator Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja Karyawan | Sampel | Skor Jawaban | | | | | Jumlah |
|----|--|--------|--------------|-----------|-----------|----------|-----|--------|
| | | | SB | B | CB | TB | STB | |
| 1 | Mengembangkan kreatifitas | 28 | 8 | 13 | 7 | - | - | 113 |
| | Bobot Nilai | | 40 | 52 | 21 | - | - | |
| 2 | Antusias untuk berprestasi tinggi | 28 | 11 | 9 | 8 | - | - | 115 |
| | Bobot Nilai | | 55 | 36 | 24 | - | - | |
| 3 | Target kerja | 28 | 4 | 16 | 7 | 1 | - | 107 |
| | Bobot Nilai | | 20 | 64 | 21 | 2 | - | |
| 4 | Kualitas kerja | 28 | 4 | 15 | 9 | - | - | 107 |
| | Bobot Nilai | | 20 | 60 | 27 | - | - | |
| 5 | Tanggung jawab | 28 | 9 | 14 | 5 | - | - | 116 |
| | Bobot Nilai | | 45 | 56 | 15 | - | - | |
| 6 | Resiko | 28 | 10 | 12 | 6 | - | - | 116 |
| | Bobot Nilai | | 50 | 48 | 18 | - | - | |
| 7 | Ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain di tempat bekerja | 28 | 9 | 13 | 6 | - | - | 112 |
| | Bobot Nilai | | 45 | 52 | 18 | - | - | |
| 8 | Ingin dihormati dalam bekerja | 28 | 13 | 11 | 4 | - | - | 121 |
| | Bobot Nilai | | 65 | 44 | 12 | - | - | |
| 9 | Ingin selalu maju dan tidak pernah gagal dalam menjalankan pekerjaan | 28 | 8 | 12 | 8 | - | - | 112 |
| | Bobot Nilai | | 40 | 48 | 24 | - | - | |
| 10 | Ingin ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan | 28 | 12 | 9 | 7 | - | - | 117 |
| | Bobot Nilai | | 60 | 36 | 21 | - | - | |
| 11 | Komunikasi | 28 | 6 | 16 | 6 | - | - | 112 |
| | Bobot Nilai | | 30 | 64 | 18 | - | - | |
| 12 | Persahabatan | 28 | 9 | 14 | 4 | 1 | - | 115 |
| | Bobot Nilai | | 45 | 56 | 12 | 2 | - | |
| 13 | Memiliki kedudukan yang terbaik di perusahaan | 28 | 6 | 15 | 7 | - | - | 111 |
| | Bobot Nilai | | 30 | 60 | 21 | - | - | |
| 14 | Menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan | 28 | 5 | 19 | 4 | - | - | 113 |
| | Bobot Nilai | | 25 | 76 | 12 | - | - | |

| | | | | | | | | |
|----|--------------------|----|-----------|-----------|-----------|----------|---|-------------|
| 15 | Pemimpin | 28 | 7 | 18 | 3 | - | - | |
| | Bobot Nilai | | 35 | 72 | 9 | - | - | 116 |
| 16 | Duta perusahaan | 28 | 6 | 15 | 4 | 3 | - | |
| | Bobot Nilai | | 30 | 60 | 12 | 6 | - | 108 |
| 17 | Keteladanan | 28 | 6 | 12 | 10 | - | - | |
| | Bobot Nilai | | 30 | 48 | 30 | - | - | 108 |
| | Total Skor | | | | | | | 1919 |

$$\text{Skor Tertinggi} = 17 \times 5 \times 28 = 2380$$

$$\text{Skor Terendah} = 17 \times 1 \times 28 = 476$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2380 - 476}{5} = \mathbf{380.8}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 1999.2 - 2380$$

$$\text{Baik} = \mathbf{1618.4 - 1999.2}$$

$$\text{Cukup baik} = 1237.6 - 1618.4$$

$$\text{Tidak baik} = 856.8 - 1237.6$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 476 - 856.8$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar **1919**. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1618.4 - 1999.2**, yang termasuk kedalam kategori **baik**. Artinya karyawan PT. Bluebird Pekanbaru mampu memotivasi diri mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Motivasi ini tidak terlepas dari peran penting perusahaan untuk selalu memperhatikan segala macam kebutuhan

karyawan baik itu reward, kemanan, kenyamanan, kebersihan, dan lain sebagainya.

5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat di ketahui bahwa motivasi kerja karyawan hasilnya dapat dikatakan “Baik”. Hal ini dapat ditunjukkan dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak hubungan individu dan inisiatif.

Berdasarkan data rekapitulasi dimensi prestasi indikator-indikator yang dijadikan butir pertanyaan terlihat bahwa masing-masing dari enam indikator yang dipertanyakan terlihat bahwa semuanya menjawab cukup baik dan selanjutnya ada satu indikator yang menjawab tidak baik yaitu indikator target kerja sebanyak 1 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa ada satu titik lemah pada dimensi kualitas kerja yaitu pada indikator target kerja, hal ini harus menjadi titik fokus yang harus segera dicarikan solusinya untuk menunjang agar target kerja dapat dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan data rekapitulasi dimensi afiliasi bahwa indikator-indikator yang dijadikan butir pertanyaan terlihat bahwa masing-masing dari enam indikator yang dipertanyakan terlihat bahwa semuanya menjawab cukup baik dan selanjutnya ada satu indikator yang menjawab tidak baik yaitu indikator persahabatan sebanyak 1 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa satu indikator yang harus mendapat perhatian serius yaitu pada indikator persahabatan. Persahabatan antar karyawan sangat penting dalam organisasi dengan saling

kompaknya karyawan akan lebih mudah menyelesaikan suatu masalah maupun pekerjaannya.

Berdasarkan data rekapitulasi dimensi kekuasaan bahwa indikator-indikator yang dijadikan butir pertanyaan terlihat bahwa masing-masing dari tiga indikator yang dipertanyakan terlihat bahwa semuanya ada yang menjawab cukup baik dan selanjutnya ada satu indikator yang menjawab tidak baik yaitu indikator duta perusahaan sebanyak 3 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa satu indikator yang harus mendapat perhatian serius yaitu pada indikator duta perusahaan. Keinginan menjadi duta dalam perusahaan harus ditanamkan oleh perusahaan pada diri masing-masing karyawan agar memacu semangat karyawan dalam mencapai hal tersebut.

Dari ketiga dimensi yang telah dibahas jika dirata-ratakan poin skor semua indikator yang dipertanyakan terdapat hasil bahwa dimensi afiliasi mendapat skor terbesar selanjutnya yang kedua adalah dimensi prestasi dan yang paling rendah adalah dimensi kekuasaan.

Hasil skor total variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar **1919**. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1618.4 - 1999.2**, yang termasuk kedalam kategori **baik**. Artinya karyawan PT. Bluebird Pekanbaru mampu memotivasi diri mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Motivasi ini tidak terlepas dari peran penting perusahaan untuk selalu memperhatikan segala macam kebutuhan karyawan baik itu reward, kemandirian, kenyamanan, kebersihan, dan lain sebagainya.

Indikator yang memiliki nilai skor terendah adalah mengenai target kerja dan kualitas kerja. Artinya perlu perhatian dan pembenahan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah apa yang sebenarnya terjadi dilapangan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi adalah mengenai keinginan dihormati dalam bekerja. Artinya karyawan Sangat membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari pihak perusahaan.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berada dalam diri dan diluar individu diantaranya sumber daya manusia., dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau budaya organisasi yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi termasuk budaya organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Dogoran (2010) semakin tinggi kepercayaan seseorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai analisis motivasi kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dengan sampel berjumlah 28 orang dengan menggunakan metode sensus sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terdapat hasil skor yang berada dalam rentang kategori baik. Artinya pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Blue Bird Pekanbaru menunjukkan adanya dampak yang baik terhadap aspek lainnya misalnya kinerja karyawan yang juga meningkat dengan adanya motivasi kerja.
2. Indikator yang memiliki nilai skor terendah adalah mengenai target kerja dan kualitas kerja. Artinya perlu perhatian dan pembenahan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah apa yang sebenarnya terjadi dilapangan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi adalah mengenai keinginan dihormati dalam bekerja. Artinya karyawan Sangat membutuhkan pengakuan dan penghargaan dari pihak perusahaan.
3. Dari ketiga dimensi yang telah dibahas jika dirata-ratakan poin skor semua indikator yang dipertanyakan terdapat hasil bahwa dimensi afiliasi mendapat

skor terbesar selanjutnya yang kedua adalah dimensi prestasi dan yang paling rendah adalah dimensi kekuasaan.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian serta implikasi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran terhadap perusahaan, yaitu:

1. Dari jawaban indikator responden terdah adalah mengenai kualias kerja dan target kerja. Target pekerjaan yang dihadapi oleh perusahaan dapat membebankan karyawan baik secara psikologis maupun fisik. Untuk itu perlunya perusahaan memberikan berbagai kemudahan dan alternatif solusi lain yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk mencapai target pekerjaannya. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan, memberi reward dan lain sebagainya.
2. Pemberian motivasi tidak hanya dari berbagai macam tunjangan dan fasilitas yang didapatkan tetapi juga dari kenyamann, keamanan, kebersihan dan lain sebagainya sehingga karyawan bisa fokus terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya.
- Atmaja, LS. 2009. *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Andi
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenada Media Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2003. *Pokok Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018.*Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : RemajaRosdakarya.

Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*.

Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S.P. 2002. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Index

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Keduabelas. Buku1. Buku2. Jakarta : Salemba Empat.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Afabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Veitzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.

www.bluebirdgroup.com