



**ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PRIA DAN WANITA PADA
PT DUA SEKAWAN BATTERY KOTA TANGERANG**

Skripsi

Dibuat Oleh :

**Heru Setiawan
021105129**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2010

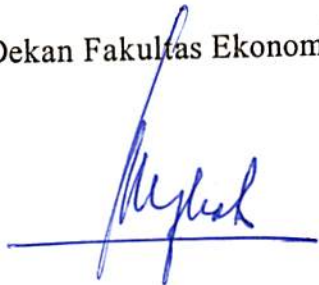
**ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PRIA DAN WANITA PADA
PT DUA SEKAWAN BATTERY KOTA TANGERANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Ketua Jurusan,



(Prof.Dr.Eddy Mulyadi Soepardi,MM., SE.,Ak.) (H.Karma Syarif,MM.,SE)

**ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PRIA DAN WANITA PADA
PT DUA SEKAWAN BATTERY KOTA TANGERANG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Sabtu Tanggal:1 / mei/2010

Heru Setiawan

021105129

Menyetujui

Dosen Penilai,



(Hj. Srie Sudarjati, MM., SE.)

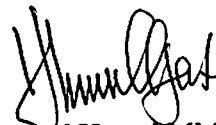
Menyetujui,

Pembimbing,



(H.Karma Syarif,MM.,SE)

Co Pembimbing



(Yetty Husnul Hayati,MM.,SE)

ABSTRAK

Heru Setiawan. NPM 021105129. Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Dua Sekawan Battery Kota Tangerang. Dibawah bimbingan : H. KARMA SYARIF.,MM.,SE. Dan Co Pembimbing : YETTY HUSNUL HAYATI.,MM.,SE.

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreatifitas sumber daya manusia. Namun, manusia sebagai seorang karyawan disebuah perusahaan terkandung memiliki semangat kerja yang sangat rendah. Semangat kerja yang rendah ini mungkin terjadi akibat karyawan merasa tidak puas pada pekerjaannya saat ini. Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus mempunyai minat besar dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Peranan manajer sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer adalah membangkitkan gairah kerja karyawannya.

Motivasi yang tinggi juga dapat menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerjanya. Menurut James L Gibson (1996:346) ada faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya hubungan atasan dan bawahan, hubungan rekan kerja, peraturan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Dua Sekawan Battery Kota Tangerang, yang berlokasi di jln.Imam Bonjol No.21 Karawaci- Tangerang Banten. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang. Untuk mengetahui persamaan atau perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pria dan wanita karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang.

Metode analisis yang digunakan adalah korelasi Spearman Rank bila skala pengukuran adalah skala ordinal. Dan untuk mengetahui persamaan atau perbedaan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita dengan menggunakan Koefisien Korelasi Spearman Rank.

Berdasarkan hasil analisis Koefisien Korelasi Spearman Rank diperoleh rs 0,95, yang berarti faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dan berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan metode statistik Spearman Rank diperoleh hasil T hitung > T tabel atau $0,95 > 0,428$ artinya H_0 ditolak dan terima H_a . Kesimpulannya tidak terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan wanita mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat TUHAN Yang Maha Esa, atas Segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini dengan judul “Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi motivasi Kerja karyawan Pada PT. Dua Sekawan Battery Kota Tangerang”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa Universitas Pakuan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan. Rasa terima kasih sampaikan pada semua pihak yang telah membantu serta dukungannya, diantaranya yaitu :

1. **TUHAN Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada Penulis.**
2. **Bapak Prof. Dr.Eddy Mulyadi Soepardi,MM.,SE.,Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.**
3. **Bapak Soemarno, MBA.,SE. Selaku Pembantu Dekan I Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.**
4. **Bapak Jaenudin, MM., SE. Selaku Pembantu Dekan II Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.**
5. **Ibu Sri Hartini, MM.,SE. Selaku Pembantu Dekan III Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.**
6. **Bapak H.Karma Syarief, MM.,SE. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dan Selaku Dosen Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.**

7. Ibu Lesti Hartati, SE Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Ibu Yetty Husnul, MM., SE. Selaku Koordinator Seminar dan Selaku Dosen Co pembimbing dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Ibu Hj Srie Sudarjati,MM., SE Selaku dosen penguji sidang skripsi.
10. Kedua Orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan moril, materil, dan pengalaman kehidupan. “ THANKS FOR DADDY AND MOM ”.
11. My family (Wanih, Helni, Wandry, Lita, Theresia, Yogi, Kelvin dan keponakan ku Hardi, Andrew dan Om ku yang selalu membantu Bunwong) terima kasih semua dukungan, dana serta Doa nya semua. “LOVE U ALL”.
12. *Special Thanks* to Ibu Melan dan Keluarga besar “ PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang ”. atas bantuan, waktu dan dukungannya.
13. Teman- teman kelas D angkatan 2005..
14. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan ilmu dan wawasan dari penulis, oleh sebab itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi penulis serta menjadi ilmu pengetahuan bagi pembaca.

Bogor, April 2010

Penulis

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	23
3.2 Metode Penelitian	23
3.2.1 Desain Penelitian	23
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	24
3.2.3 Metode Penarikan Sampel	24
3.2.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.2.5 Metode Analisis	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	29
4.1.1. Sejarah PT. Dua Sekawan Battery Tangerang.....	29
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	31
4.1.3 Stuktur Organisasi Perusahaan	32
4.1.4 Profil Responden	40
4.2 Pembahasan	43
4.2.1 Deskriptif terhadap jawaban responden.....	43
4.2.2 Persamaan atau Perbedaan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.....	47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Desain Penelitian	23
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Hubungan.....	27
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	40
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	41
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	42
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan lama kerja.....	42
Tabel 4.5	Saya termotivasi bekerja lebih baik karena hubungan atasan Dengan bawahan baik.....	43
Tabel 4.6	Saya termotivasi karena hubungan antara sesama rekan kerja baik	44
Tabel 4.7	Saya termotivasi bekerja lebih baik karena peraturan perusahaan yang diterapkan sesuai dengan prosedur	44
Tabel 4.8	Saya termotivasi bekerja lebih baik karena kondisi kerja yang nyaman.....	45
Tabel 4.9	Saya termotivasi bekerja lebih baik karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	46
Tabel 4.10	Hasil kuisioner 22 kelompok pria tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	48

Tabel 4.11 Hasil kuisioner 22 kelompok wanita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	49
Tabel 4.12 Tabel untuk menghitung kolerasi spearman rank.....	50
Tabel 4.13 Koefisien kolerasi dan hubungannya.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma penelitian.....	9
Gambar 4.1 Struktur organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner

Lampiran 2 : Surat Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendirian suatu badan usaha atau perusahaan dalam pelaksanaannya melibatkan banyak unsur salah satunya yang mempunyai pengaruh besar adalah manusia, manusia salah satu faktor yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat penting dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreatifitas sumber daya manusia. Namun, manusia sebagai seorang karyawan disebuah perusahaan terkandung memiliki semangat kerja yang sangat rendah. Semangat kerja yang rendah ini mungkin terjadi akibat karyawan merasa tidak puas pada pekerjaannya saat ini. Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus mempunyai minat besar dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Perusahaan sangat mengharapkan para karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi yang tinggi juga dapat menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerjanya.

Menurut James L. Gibson (1996:346) ada faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya hubungan atasan dan bawahan, hubungan rekan kerja, peraturan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi. Peranan manajer sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer adalah membangkitkan gairah kerja karyawannya.

PT Dua Sekawan Battery Tangerang adalah suatu perusahaan yang mempunyai fungsi atau manfaat di dalam bidang Otomotif khususnya dikota Tangerang, pada awal tahun ini PT Dua Sekawan Battery menghadapi suatu permasalahan pada pengeluaran yaitu gaji karyawan yang tidak sesuai dengan pemasukan yang didapat perusahaan. karena adanya krisis global yang terjadi maka pimpinan melakukan perampingan karyawan. Untuk dapat terlaksanakan dengan baik, maka Pimpinan PT Dua Sekawan harus memberikan motivasi terhadap karyawannya, dan semua itu dapat membangkitkan kinerja karyawan serta mendorong para karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

PT Dua Sekawan Battery Tangerang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif, Saat ini PT Dua Sekawan Battery berupaya untuk menjadi yang terdepan dengan memproduksi battery mobil yang berkualitas baik dan sudah banyak yang mengakui kualitasnya. Oleh sebab itu, PT Dua Sekawan Battery berusaha

melakukan perbaikan-perbaikan dalam setiap kegiatannya, termasuk perbaikan dalam hal Sumber Daya Manusia di perusahaan. dan itu semua tidak terlepas dari kerja sama yang telah dijalin oleh seorang pimpinan dengan bawahannya.

Motivasi adalah Konstuksi dan proses interaksi antara harapan dan kenyataan masa yang akan datang baik dalam jangka pendek, sedang ataupun panjang. (Sahlan, 2002: 18).

Dorongan atau motivasi yang ditunjukkan oleh Kepala Bagian PT Dua Sekawan Battery sudah cukup baik. Begitu pula pada karyawannya yang dapat bekerja sesuai dengan prosedur dari Pimpinan perusahaan. Sebagian besar karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang sudah cukup efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi kerja karyawan di PT Dua Sekawan Battery Tangerang, dengan memilih judul

“Analisis Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang “.

1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dilihat dari sudut:

1. Hubungan atasan dan bawahan
2. Hubungan rekan kerja
3. Peraturan perusahaan
4. Kondisi kerja
5. Kompensasi

1.2.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang sama atau tidak ?
2. Apakah terdapat persamaan atau perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang ?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan permasalahan

yang diteliti, yaitu mengenai Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang.
2. Untuk mengetahui persamaan atau perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria dan wanita pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan sejauh mana teori dan praktek faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan bahan informasi bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan paradigma penelitian

1.5.1 Kerangka pemikiran

Dalam suatu perusahaan, motivasi merupakan faktor yang berperan sangat penting didalam kemajuan perusahaan untuk mencapai hasil yang baik dan berhasil atau tidaknya didalam menjalankan usaha yang telah dikelola. Berhubung dengan itu kewajiban dari setiap pimpinan agar bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, disebabkan oleh dua hal yaitu : kemampuan dan dorongan. (Manullang 2004:164).

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Jadi pimpinan perusahaan harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak, serta memperlakukan karyawan dengan baik sebagaimana layaknya manusia. Karyawan juga harus menyadari mengapa perusahaan menerima mereka, perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh labanya.

Kemampuan seseorang ditentukan oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadinya, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada didalam diri seseorang dan hal-hal diluar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan oleh pimpinan dan pemimpin harus memilih berbagai

sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.(Manullang 2004:164).

Seorang pemimpin paling tidak harus bisa memimpin bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, mampu mengatasi bawahannya dengan memberi dorongan atau motivasi serta mendukung segala kegiatan yang dikerjakannya untuk kemajuan perusahaan. Dan dapat menjalin kerjasama dengan bawahan dengan baik.

Peterson and Plowman dalam Hasibuan (2005:142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

a Keinginan untuk hidup (The Desire to Live)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b Keinginan untuk suatu posisi (The Desire for Position)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c Keinginan akan kekuasaan (The Desire for Power)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang untuk bekerja

d Keinginan akan pengakuan (The Desire for Recognition)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerjaan mempunyai motif keinginan (want) dan kebutuhan (needs) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Adapun faktor –faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik yang menurut Manullang (2004:179) terdiri dari :

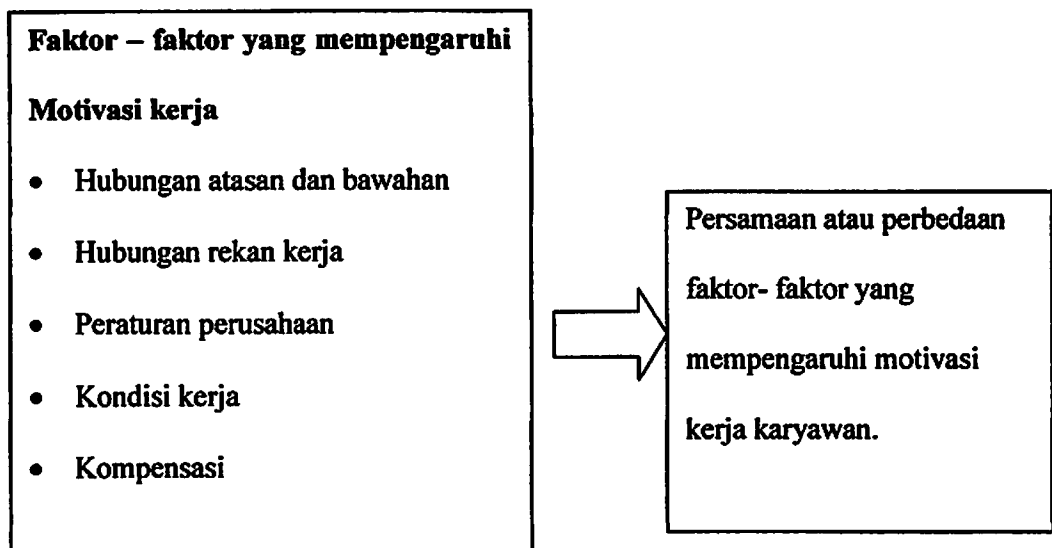
1. Keberhasilan pelaksanaan
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut James L Gibson (1996:346)adalah sebagai berikut :

1. Hubungan atasan dan bawahan
2. Hubungan rekan kerja
3. Peraturan perusahaan
4. Kondisi kerja
5. Kompensasi

1.5.2 Paradigma Penelitian

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

”Tidak terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan wanita mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Tangerang”.

Dari definisi-definisi diatas yang dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses dimana melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya dilakukan secara efektif dan efisien dengan melalui bantuan orang lain.

(George Terry 1960 : 7)

through the efforts of other people.

➤ *Management" is the accomplishing of the predetermined objective*

(Stephen P Robbins 2007 :8)

melaui orang lain."

➤ Manajemen adalah "Proses mengkoordinasikan aktivitas- aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan

(Buchari 2001 : 17).

sarana lainnya yang tersedia."

➤ Manajemen adalah "Usaha atau kegiatan, kemampuan, keterampilan dan kewenangan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana-sarana sebagai berikut

Sebelum kita mengetahui apa itu fungsi manajemen serta peranannya, maka dibutuhkan penjelasan manajemen itu sendiri yaitu

2.1 Pengertian Manajemen

TINJAUAN PUSTAKA

BAB II

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia

Untuk memahami suatu konsep Manajemen Sumber Daya manusia maka kita harus menjelaskan apa itu arti Manajemen Sumber daya Manusia dan ini definisi dari berbagai para ahli yaitu :

- ❖ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Ike Kusdyah Rachamawati, 2008 :3).

- ❖ *“Human resouce management is the field involving the effective management of human resource as akey factor in helping organization adapt to environmental change.”*

(Bowin and Harvey,2001:6)

- ❖ Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

(T Hani Handoko. 2001: 4)

- ❖ *“Human resource management is modern term for what has traditionally been referred to as personnel administration or personnel management.”*

(Lloyd byars 1997:4)

Dari definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari proses perencanaan dan mengatur tenaga kerja agar usaha yang

dilakukan dapat efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B Flippo , diantaranya

1. **Perencanaan**
Perencanaan berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Pengorganisasian**
Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. **Pengarahan**
Fungsi yang menghidupkan menjadin semakin penting. Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerja efektif.
4. **Pengendalian**
Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan.
5. **Pengadaan**
Usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
6. **Pengembangan**
Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui usaha pelatihan dan pengembangan.
7. **Kompensasi**
Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi.
8. **Pemeliharaan**
Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

(Edwin B Flippo, 1993:5).

2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. (Hasibuan 2005:14).

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan tersebut, kita sebagai manusia harus mampu menciptakan motivasi, untuk mendapatkan suatu hal yang diinginkan agar berhasil.

Hasibuan (2005:141) mengatakan, motif berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan kompetensi bawahan agar mau bekerjasama dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pengertian Motivasi dari berbagai para ahli adalah sebagai berikut :

- Motivasi adalah “Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.”

(Henry Simamora 2004:510).

- *Direction or Motivation is essence, it is skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*

(Edwin B flipo dalam Hasibuan 2005 :143)

- motivasi adalah “Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.”

(H.Hadari Nawawi 2008 :351).

- *The term Motivation is used management theory to describe forces within the individual that account for the level, direction and persistence of effort expended at work.*

(John R shermerhorn 1996: 145).

Dari definisi –definisi diatas yang dikemukakan saya bisa menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan untuk mendorong seseorang agar mau bekerja untuk pencapaian yang ingin dituju dan mencapai hasil yang baik.

2.3.2 Asas – asas Motivasi

Menurut Hasibuan, terdapat lima asas motivasi yaitu :

- a. **Asas Mengikutsertakan**
Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan, sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
- b. **Asas Komunikasi**
Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu persoalan, semakin besar pula minat dan perhatiannyaterhadap hal tersebut.
- c. **Asas Pengakuan**
Asas pengakuan maksudnya memberi penghargaan dan pengakuan yang tepat, serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha- usahanya.

- d. **Asas Wewenang yang didelegasikan**
Asas ini maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas- tugas atasan atau manajer.
- e. **Asas Perhatian Timbal Balik**
Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

(Hasibuan. 2005:146).

Diakses dari internet terdapat lima asas motivasi yaitu :

- 1 . **Asas Mengikutsertakan**
Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Asas Komunikasi**
Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
3. **Asas Pengakuan**
Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. **Asas Wewenang yang Didelegasikan**
Maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. **Asas Perhatian Timbal Balik**
Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

(Word press.com 6 maret 2010).

2.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Sowatno (2001 :147), motivasi bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.3.4 Model Motivasi

Ditinjau dari sudut pandang para manajer dalam rangka memotivasi karyawan dikenal tiga macam model yaitu :

- a. **Model Tradisional**
Para manajer memotivasi para pekerjanya dengan memberikan upah/ imbalan yang semakin besar dan meningkat, para pekerja yang malas dapat didorong atau dimotivasi dengan cara memberikan uang upah yang semakin naik pada pekerja yang rajin dan produktif.
- b. **Model Motivasi Hubungan Manusia**
Menurut model ini bahwa manajer memotivasi para karyawannya dengan cara memperkenalkan mereka pada kontak sosial, saling berbagi antara sesama pekerja, memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan didalam menjalankan pekerjaan dan mengurangi pengawasan yang terlalu ketat.
- c. **Model SDM**
Menurut model ini bahwa memotivasi karyawan tidak cukup hanya dengan upah yang tinggi dan kontak sosial yang longgar dari pengawasan, akan tetapi juga diperlukan pengembangan tanggung jawab bersama untuk pencapaian organisasi. ini memungkinkan para karyawan meningkatkan potensinya secara maksimal dan menghasilkan perpaduan antara kepuasan organisasi dan kepuasan karyawan.

(Sihontang. 2007:253)

Adapun tiga bentuk model motivasi menurut Drs.H Sadili Samsudin sebagai berikut :

- a. **Model Tradisional**
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif

2.3.8 Langkah-langkah kongkrit memotivasi karyawan

Beberapa langkah-langkah kongkrit yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawan menurut Komang dan Ni Wayan (2008: 41)

antara lain:

1. Kenali baik-baik anggota organisasi, dan identifikasi kebutuhan mereka.

2. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip-prinsip penetapan sasaran yang tepat.

3. Tempatkan anggota pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimilikinya.

4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa memiliki kompetensi".

5. Kembangkan sistem ganjaran yang adil

6. Berlaku adil, obyektif dan jadilah teladan.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Dua Sekawan Battery Kota Tangerang dengan objek penelitian pada divisi produksi, pemasaran dan administrasi.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Jenis Penelitian adalah Deskriptif, dengan menggunakan metode studi kasus . Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Statistik kualitatif/ kuantitatif.

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Jenis / Bentuk Penelitian	Metode Penelitian	Teknik Penelitian
Deskriptif	Studi Kasus	Statistik Kualitatif

3.2.2 Operasonalisasi Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel / sub variabel	Indikator	Skala / ukuran
1	motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan atasan dan bawahan ▪ Hubungan rekan kerja ▪ Peraturan perusahaan ▪ Kondisi kerja ▪ Kompensasi 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.2.3 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel ini dilakukan secara acak dengan menggunakan random sampling yaitu merupakan salah satu penarikan sampel probabilitas, dilakukan dengan cara acak sederhana dan harus memperhatikan jumlah populasi. Penentuan jumlah sampel ini dengan menggunakan metode sampel

$$n = \frac{49}{1 + 49 (0.05)^2} = 43.6 \text{ dibulatkan } 44$$

Dimana : pada periode februari 2010 karyawan PT. Dua Sekawan Battery berjumlah 49 orang, jadi hasil dari penarikan sampel berjumlah 43,6 dibulatkan menjadi 44 orang.

n = Ukuran sample

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (0,05)

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

1. wawancara

Metode yang digunakan langsung dengan mewawancarai pihak yang terkait seperti pimpinan dan karyawan perusahaan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti mengenai motivasi kerja karyawan.

3. Kuisisioner

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada karyawan untuk memberikan data yang diperlukan sebagai sampel penelitian.

4. Studi pustaka

Penelitian ini menggunakan dan mempelajari buku-buku dari bidang kepastakaan serta kumpulan mata kuliah yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam

mendapatkan teori dan definisi yang menunjang penelitian.

3.2.5 Metode Analisis

Untuk menentukan apakah terdapat perbedaan atau kesesuaian pendapat mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pria (X) dan motivasi kerja karyawan wanita (Y), maka metode yang digunakan adalah metode analisis korelasi Spearman Rank. Dengan rumus sebagai berikut :

$$rs = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

rs = koefisien korelasi rank spearman

n = jumlah sampel

bi = selisih dari pasangan rang ke i

(Sugiyono 2002 : 187).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi Spearman Rank tersebut, maka koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel Rho. Adapun hipotesis adalah sebagai berikut :

Ho : rs = 0, Terdapat perbedaan pendapat kelompok pria dan wanita tentang faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

$H_a : r_s > 0$, Tidak terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan kelompok wanita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Rho tabel diperoleh dengan taraf kesalahan 5%.

Bila r_s hitung $>$ r tabel berarti tolak H_0 dan terima H_a , kesimpulannya tidak terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan wanita.

Bila r_s hitung $<$ r tabel berarti tolak H_a dan terima H_0 , kesimpulannya terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan wanita.

Tabel 3.3

Kriteria tingkat hubungan

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40- 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 -1.000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2002 :216)

Untuk menganalisa data, penulis menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada pihak pimpinan dan karyawan Dua Sekawan Battery sebagai bahan penelitian, dimana setiap kategori diberi ranking dengan perincian sebagai berikut :

- Untuk ranking 1 itu berarti faktor yang berpengaruh sangat kuat, dengan bobot 5.
- Untuk ranking 2 itu berarti faktor yang berpengaruh kuat, dengan bobot 4
- Untuk ranking 3 itu berarti faktor yang berpengaruh sedang, dengan bobot 3.
- Untuk ranking 4 itu berarti faktor yang berpengaruh rendah, dengan bobot 2.
- Untuk ranking 5 itu berarti faktor yang berpengaruh sangat rendah, dengan bobot 1.

(uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin besar produksinya semakin besar pula balas jasanya.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosialnya, serta membuatnya merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapat beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan non material karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula.

c. Model SDM

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

(Sadili Samsudin.2006 :285)

2.3.5 Teori – Teori Motivasi

Menurut Umar, membagi teori-teori motivasi ke dalam dua kategori, yaitu :

a. Teori Motivasi Kepuasan (Content Theory)

Teori ini mendasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan mereka dapat bertindak, serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan seseorang, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

b. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan,

maka pekerja cenderung akan meningkatkan mutu kerjanya, begitu pula sebaliknya.

(Husein Umar. 2004:37).

Menurut Edy Sutrisno ada dua macam teori dalam motivasi yaitu:

➤ Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Jika kebutuhan dan kepuasan semakin terpenuhi, semangat kerjanya maka akan baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

➤ Teori motivasi proses

Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik, akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok.

(Edy Sutrisno. 2009:154)

Ada tiga macam teori motivasi proses menurut Husein Umar (2004:40) yang terkenal, yaitu :

1) Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaannya itu.

2) Teori Keadilan (Equity Theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3) Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Teori ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

(Husein umar. 2004:40).

Menurut Richard L. Daft ada tiga macam teori motivasi proses

yaitu sebagai berikut :

a. Teori Harapan

Bahwa motivasi bergantung pada harapan- harapan para individu berkenaan dengan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugasnya dan penghargaan yang diinginkan.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan mengemukakan bahwa orang-orang termotivasi untuk mencari keadilan sosial dalam penghargaan yang mereka harapkan atas kinerja mereka. Menurut teori ini jika orang-orang merasa kompensasi mereka sama dengan yang diterima orang lain atas kontribusi- kontribusi yang serupa, mereka akan percaya bahwa memperlakukan mereka baik dan adil.

c. Teori Penguatan

Teori ini melihat hubungan antara perilaku dan konsekuensinya. Teori ini berfokus pada perubahan perilaku para karyawan terhadap pekerjaan melalui penggunaan penghargaan dan hukuman yang tepat.

(Richard L.daft .2006 :375).

2.3.6 Jenis – jenis Motivasi

Secara garis besarnya motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua bagian menurut Pandji Anoraga (1995:86), sebagai berikut :

1. Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

2. **Motivasi Negatif** adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan yang membuat ketakutan

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi yang positif

yang dimaksud dengan motivasi yang positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan suatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif berupa :

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Informasi yaitu berupa memberikan penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

2 Motivasi yang Negatif

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

(Heidjrachman dan Suad Husnan, 1996:204)

2.3.7 Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi

➤ Hubungan atasan dan bawahan

Adalah suatu faktor situasi yang menunjukkan rasa hormat dan kepercayaan yang ada dalam hubungan pemimpin dan bawahannya.

➤ **Hubungan rekan kerja**

Adalah hubungan bekerja dalam banyak kelompok dengan orang yang berbeda dalam kelompok kerja, anda sangat mudah untuk diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok kerja.

➤ **Peraturan perusahaan**

Adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pimpinan Perusahaan, Peraturan Perusahaan ini merupakan sarana untuk membina suatu hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja guna meningkatkan ketenangan kerja, ketertiban dan kegairahan kerja.

➤ **Kondisi kerja**

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugasnya yang dibebankan. Dapat dikatakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan.

Menurut Newstrom (1996:469) Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work.

yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja.

➤ **Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

(James L Gibson 1996:346).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan

Perusahaan Dua sekawan merupakan sebuah perusahaan swasta dengan bentuk perseorangan, yang menanamkan modalnya di Indonesia dan berlokasi dipropinsi Banten tepatnya di Kota Madya Tangerang. Perusahaan ini pada awalnya hanya memproduksi pelat accu yang merupakan bahan utama untuk pembuatan accu jadi.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1978, yang mana modalnya berasal dari perseorangan, dan memproduksi dalam jumlah yang relatif kecil serta jumlah tenaga kerjanya masih sedikit berkisar 15 orang. Kemudian perusahaan ini diambil alih oleh satu orang saja, yang mana modalnya terdiri dari modal sendiri.

Seiring dengan kemajuan jaman, maka perusahaan ini semakin berkembang dari yang hanya memproduksi pelat accu saja menjadi accu jadi siap pakai. Dan itu dipasarkan untuk lokal atau dalam negeri kemudian beralih kepangsa pasar yang lebih luas dan mengekspor accu jadi ini kebeberapa negara diantara lain: India, Arab, Thailand, Afrika dan negara Asia lainnya yang telah terjangkau oleh perusahaan.

Seperti kita ketahui bahan mentah untuk pembuatan pelat accu adalah timah hitam, yang mana timah ini dimasak sampai jadi cair setelah timah itu cair kemudian dicetak kedalam cetakan sehingga berbentuk kerangka pelat accu atau yang disebut Ram. Pada waktu pertama kali produksi,

cetakan ram yang digunakan masih dikerjakan dengan tenaga manusia atau tangan, hasil yang diperoleh kurang lebih mencapai 750 lembar per hari. Pada waktu pertama kali didirikan perusahaan ini mempunyai dua buah cetakan ram yang dikerjakan dengan dua orang. Jadi hasil yang diperoleh setiap harinya rata-rata mencapai 1500 lembar. Berhubung perusahaan ini semakin maju dan jumlah barang yang diminta semakin meningkat, maka dengan hasil 1500 lembar perhari tidak dapat memenuhi jumlah permintaan dari pelanggan, kemudian cetakan ram itu ditambah satu buah lagi, akan tetapi hasilnya masih belum memenuhi permintaan, bahkan karyawannya harus bekerja lembur dan ini juga belum dapat memenuhi permintaan pelanggan. Untuk mengatasi hal tersebut, maka pada tahun 1981 perusahaan memutuskan untuk membeli satu buah mesin cetakan ram otomatis, jadi tidak dikerjakan dengan tangan lagi. Karena timah yang dimasak menjadi cair dan langsung masuk kedalam cetakan, sehingga keluar sudah berbentuk pelat accu atau ram. Mesin ini mempunyai kapasitas produksi perhari 8000 lembar. Guna meningkatkan jumlah barang yang diproduksi serta untuk mencegah kerusakan mesin, maka pada tahun 1983 perusahaan ini membeli satu buah lagi mesin cetakan ram yang otomatis. Jadi sampai saat ini perusahaan mempunyai dua buah mesin cetakan ram yang otomatis.

Seperti yang kita ketahui ram yang dicetak tadi kemudian dipoles dengan lut timah, maka hasil dari pada polesan tersebut dipress. Pada waktu dahulu alat untuk mengepresnya itu masih dikerjakan dengan tangan., dengan semakin meningkatnya jumlah produksi, maka alat untuk mengepress yang dikerjakan dengan tangan itu sudah tidak efisien lagi.

Untuk itu perusahaan membeli mesin pengepressan pada tahun 1981. Jadi sekarang dibagian pengepressan tidak dikerjakan dengan tangan lagi , tetapi dikerjakan dengan mesin yang telah tersedia.

Selain mesin- mesin tersebut diatas yang merupakan pembelian selama berjalannya perusahaan, telah menambah pula satu unit mesin untuk pembuatan lut, dan satu unit mesin adukan lut serta beberapa buah compressor. Jadi jelaslah disini perusahaan Dua Sekawan telah mencapai kemajuan, akan tetapi pimpinan perusahaan tidak hanya puas dengan apa yang telah dicapainya. Dalam rangka pembangunan sekarang ini menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, maka perusahaan semakin giat dalam memproduksi pelat accu ini, karena pelat accu ini merupakan bahan baku pembuatan accu jadi.

Jumlah pegawai perusahaan Dua Sekawan terdiri dari wanita dan pria, dan sebagian besar berasal dari sekitar Tangerang, Jawa Tengah dan Jawa Timur dan ada juga luar pulau Jawa.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Dua Sekawan

Visi PT. Dua Sekawan adalah berusaha untuk menjadi pemasok atau penyuplai accu jadi yang berkualitas sesuai dengan standard dan menjadi penyuplai terbaik di Indonesia yang menguasai pangsa pasar di Propinsi Banten, khususnya area Kota Tangerang melalui agen yang berada di Tangerang dan Agen-Agen lain yang diluar kota Tangerang.

Misi PT. Dua Sekawan yaitu memberikan pelayanan yang maksimal pada konsumen dan accu jadi yang dijual berkualitas baik dan harga sesuai dengan standard accu lain yang dijual dipasaran. Selain itu memberikan

kepuasan pelanggan berupa penjelasan mengenai accu dan bagaimana perawatannya yang baik

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah Kerangka yang terdiri dari bermacam-macam fungsi menurut pola tertentu yang menyatakan adanya urutan dan pengaturan yang logis serta hubungan wewenang dan tanggung jawab antara bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi tersebut.

Jadi struktur organisasi dalam perusahaan itu merupakan hal yang penting sekali, terutama bila sebuah perusahaan semakin bertambah besar, maka persoalan mengenai organisasi semakin sulit dan rumit. Dengan demikian baik bagi perusahaan besar maupun kecil, struktur organisasi itu sangat dibutuhkan, karena organisasi merupakan wadah kerja sama dalam suatu perusahaan.

Adapun tugas-tugas yang harus dijalankan oleh masing-masing bagian pada perusahaan “ Dua Sekawan Battery ” akan dijelaskan dibawah ini

(a) Pimpinan

Tugasnya :

- a. Menentukan kebijaksanaan perusahaan.
- b. Mempertanggung jawabkan kelancaran jalannya perusahaan.
- c. Sebagai pembuat keputusan terakhir
- d. Mewakili perusahaan pada pihak ketiga

- e. Mengangkat kepala bagian administrasi, bagian produksi, bagian pemasaran, bagian personalia, bagian perencanaan dan pengawasan produksi.

Pimpinan dalam melaksanakan tugasnya juga dibantu oleh staf- staf dan membawahi bagian- bagian yaitu :

1) Bagian Administrasi

Tugasnya :

- a. Mengangkat, mengawasi dan memeriksa sub bagian keuangan dan sub bagian administrasi.
- b. Menerima laporan hasil kerja dari sub bagian keuangan ke bagian sub administrasi.
- c. Melaporkan kepada pimpinan hasil kerjanya.
- d. Bertanggung jawab penuh terhadap seluruh tugas-tugasnya.

Bagian administrasi ini membawahi :

(1) Sub Bagian Keuangan

Tugasnya :

- a. Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan
- b. Mengangkat, mengawasi dan memeriksa pekerjaan kasir / buku kas serta hutang piutang perusahaan.
- c. Menyiapkan kwitansi untuk setiap tagihan maupun untuk setiap pembayaran, serta memberi paraf pada kwitansi yang disetujui.
- d. Memberikan laporan kepada bagian administrasi bila ada kesulitan keuangan, yang nantinya untuk dilaporkan kepada pimpinan.

- e. Menerima laporan pemasukkan uang dari hasil penjualan accu dari kasir.

(2) Sub Bagian Administrasi

Tugasnya :

- a. Membukukan seluruh transaksi setiap hari baik melalui bagian keuangan maupun bagian administrasi serta bagian yang lainnya.
- b. Mencocokkan kepada sub bagian keuangan saldo kas.
- c. Menyusun neraca dan daftar rugi laba.

2) Bagian Produksi

Tugasnya :

- a. Melaksanakan pekerjaan yang telah disiapkan dan direncanakan oleh bagian bagian PPC sebelumnya.
- b. Memberikan tugas pada supervisor terhadap pekerjaan yang dilakukan sekarang.
- c. Mengawasi kegiatan supervisors dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- d. Mengawasi proses produksi secara keseluruhan.

Bagian produksi membawahi :

(1) Supervisor

Tugasnya :

- a. Melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh atasan atau bagian produksi.
- b. Mengawasi seluruh kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

- c. Memberikan tugas- tugas kepada karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan.

3) Bagian Pemasaran

Tugasnya :

- a. Mengangkat, mengawasi dan memeriksa hasil dari pada pekerjaan sub bagian penjualan dan bagian pengangkutan.
- b. Mengajukan saran-saran kepada bagian produksi, keburukan-keburukan serta selera konsumen.
- c. Memperluas market / penjualan.
- d. Mengatur order-order pengiriman barang.

Bagian pemasaran dalam melaksanakan tugasnya, membawahi beberapa bagian :

(1) Sub Bagian Penjualan

Tugasnya :

- a. Bertanggung jawab penuh pada barang- barang yang dikirim.
- b. Menagih kepada langganan bilamana diperlukan.
- c. Mencatat pesanan yang berikutnya dari langganan.
- d. Melaporkan seluruh pekerjaannya pada bagian pemasaran.

(2) Sub bagian pengangkutan/ Transfort

Tugasnya :

- a. Mengirimkan barang – barang yang telah ditentukan oleh kepala bagian pemasaran/ sub bagian penjualan.
- b. Mengangkut bahan- bahan mentah sewaktu –waktu.

4) Bagian personalia

Tugasnya :

- a. Mencatat nama – nama karyawan yang bekerja diperusahaan Dua Sekawan Battery, baik karyawan yang baru masuk maupun yang sudah lama.
- b. Menghitung jumlah asuransi tenaga kerja yang harus dibayar setiap bulannya.
- c. Menjaga kesejahteraan pegawai dalam bekerja, agar karyawan bekerja dengan baik.
- d. Memperhatikan kesehatan pegawai, dengan mmentukan waktu jam kerja 7 (tujuh) jam sehari.
- e. Membuat peraturan pegawai, yang mana peraturan ini akan dirubah sewaktu –waktu dengan situasi dan kondisi tertentu, yang mana peraturan itu dapat dilaksanakan setelah disetujui pimpinan.

5) Bagian P.P.C

Tugasannya :

- a. Menerima kartu order dari bagian marketing.
- b. Membuat analisa kerja berdasarkan standard yang telah ditentukan, apakah bahan-bahan yang akan digunakan sudah tersedia keseluruhannya atau belum.
- c. Memprogram kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya.
- d. Mempersiapkan mesin/ peralatan lainya yang akan dipergunakan dalam proses produksi.

- e. Memonitor hasil dari pekerjaan, berapa jumlah barang yang selesai dan jumlah barang yang masih dalam proses, serta berapa jumlah bahan mentah yang tersedia digudang.
- f. Menghitung hasil produksi setiap hari, apakah perusahaan dapat bekerja efisien atau tidak.
- g. Menandatangani surat pengiriman barang kepada langganan.

Bagian P.P.C ini membawahi antara lain :

(1) Sub Bagian Perencanaan

Tugasnya :

- a. Mempersiapkan bahan- bahan yang akan diolah berdasarkan program yang dibuatnya.
- b. Mempersiapkan mesin-mesin lainya yang akan dipergunakan, apakah mesin itu dapar berjalan baik atau rusak.
- c. Menghitung jam standard kerja mesin- mesin, hal ini untuk mencegah terjadinya kekurangan bahan mentah dan tingkat kerja karyawan sudah efisien atau tidak.
- d. Memonitor setiap hari kebagian gudang bahan mentah atau bahan lainnya.

(2) Sub bagian Pengawasan

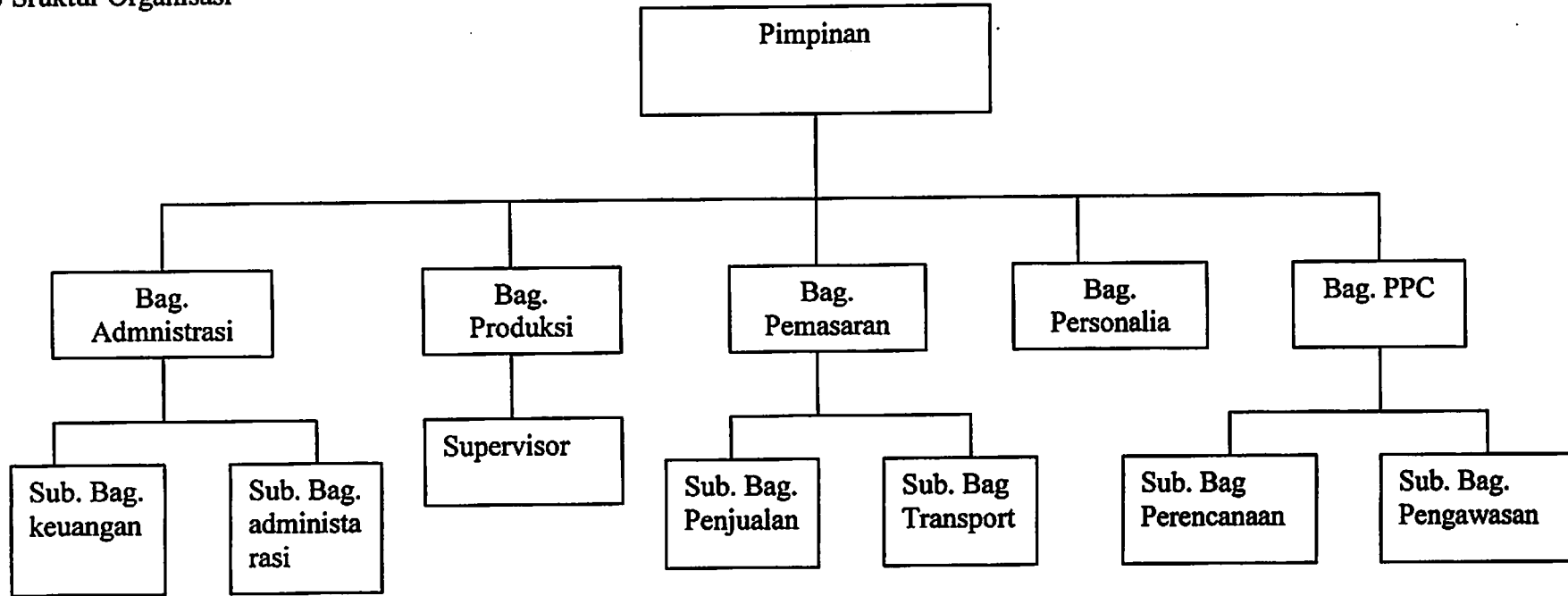
Tugasnya :

- a. Mengadakan penelitian terhadap barang yang dihasilkan.
- b. Mengadakan pengendalian bila barang yang dihasilkannya itu berkualitas rendah.

- c. Mengawasi kegiatan buruh sehari-hari, agar jam kerja yang tersedia dapat dipergunakan semaksimal mungkin.

Jadi inilah tugas-tugas karyawan serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Kalau kita lihat secara mendalam lagi struktur organisasi ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, guna perusahaan memudahkan dalam melakukan produksi, terutama bagi perusahaan besar yang jumlah karyawannya banyak sekali.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.1.4 Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui identitas responden pada PT. Dua Sekawan Battery Kota Tangerang. Responden ini dipilih secara acak, dengan jumlah karyawan pada PT. Dua Sekawan adalah 83 yang terdiri dari Pimpinan, Bagian Admnistrasi, Bagian Produksi, Bagian Pemasaran, Bagian Personalia, Bagian PPC dan Supervisor. Dan penulis mengambil Bagian Produksi, Pemasaran dan Administrasi untuk dijadikan sampling. Sebanyak 44 orang responden.

Spesifikasi identitas responden adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden Dua Sekawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	22	50
Wanita	22	50
Jumlah	44	100

Sumber : Data kuisioner

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan jenis kelamin pria dan wanita sama-sama dibutuhkan pada perusahaan ini , sebanyak 50% pria dan 50% wanita. Responden itu diambil dari tiga divisi.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tingkat usia responden Dua Sekawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	20	45.5
31 – 40 tahun	17	38.6
> 40 tahun	7	15.9
Jumlah	44	100

Sumber : Data Kuisoner

Pada tabel 4.2 diatas, dapat dilihat tingkat usia responden rata – rata berkisar 20 -30 tahun yaitu sebesar 45.5%. Ini menandakan perusahaan tidak terlalu mempertahankan karyawan lama, tetapi perusahaan suka mengganti karyawan yang kerjanya sudah tidak produktif lagi.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden Dua Sekawan dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	14	31.8
D3 – S1	28	63.7
S2	2	4.5
Jumlah	44	100

Sumber: Data Kuisoner

Pada tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan terbanyak responden adalah 63.7 % berpendidikan D3 – S1 karena mempunyai kemampuan sesuai bidangnya.

4. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja

Berdasarkan masa kerja, responden Dua sekawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden

Lama kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	2	4.5
1- 10 tahun	36	81.9
> 10 tahun	6	13.6
Jumlah	44	100

Sumber: Data Kuisoner

Rata –rata masa kerja pada Dua Sekawan adalah 1 – 10 tahun atau sebesar 81.9 %.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Deskriptif terhadap jawaban responden

Motivasi kerja karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang dapat dilihat dari tanggapan responden yang indikatornya adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan rekan kerja, peraturan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi. Berdasarkan Kuisoner yang telah diisi oleh responden mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Saya termotivasi bekerja lebih baik karena hubungan atasan dengan bawahan baik.

Pilihan	Jumlah	Persentase
Ranking 1	9	20.5
Ranking 2	8	18.2
Ranking 3	4	9.1
Ranking 4	11	25
Ranking 5	12	27.2
Jumlah	44	100

Sumber : Data Kuisoner

Dari hasil kuisoner terdiri dari kelompok responden yang memilih jawaban ranking 1: 20.5%, ranking 2: 18.2 %, ranking3: 9.1%, ranking 4: 25% dan ranking5: 27.2%. ini berarti banyak responden yang memberikan ranking 5, yang paling rendah itu tidak mempengaruhi bahwa termotivasi bekerja lebih baik karena hubungan atasan dengan bawahan.

Tabel 4.6

Saya termotivasi karena hubungan antara sesama rekan kerja baik

Pilihan	Jumlah	Persentase
Ranking 1	5	11.4
Ranking 2	9	20.5
Ranking 3	13	29.5
Ranking 4	14	31.8
Ranking 5	3	6.8
Jumlah	44	100

Sumber : Data kuisioner

Dari hasil kuisioner terdiri dari kelompok responden yang memilih jawaban ranking 1 : 11.4 %, ranking 2 : 20.5 %, ranking 3: 29.5%, ranking4 31.8% dan ranking 5 : 6.8%. ini berarti pimpinan harus memberikan kepercayaan untuk hubungan antara sesama rekan kerja bekerja sama dengan baik.

Tabel 4.7

Saya termotivasi bekerja lebih baik karena peraturan perusahaan yang diterapkan sesuai dengan prosedur

Pilihan	Jumlah	Persentase
Ranking 1	17	38.6
Ranking 2	8	18.2
Ranking 3	7	15.9
Ranking 4	9	20.5
Ranking 5	3	6.8
Jumlah	44	100

Sumber : Data kuisioner

Dari hasil kuisioner terdiri dari kelompok responden yang memilih jawaban ranking 1 : 38.6%, ranking 2 :18.2%, ranking 3 : 15.9%, ranking 4 : 20.5% dan ranking 5 : 6.8%. ini berarti peraturan perusahaan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan baik.

Tabel 4.8

Saya termotivasi bekerja lebih baik karena kondisi kerja yang nyaman

Pilihan	Jumlah	Persentase
Ranking 1	17	38.6
Ranking 2	13	29.5
Ranking 3	10	22.8
Ranking 4	4	9.1
Ranking 5	-	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data kuisioner

Dari hasil kuisioner terdiri dari kelompok responden yang memilih jawaban ranking 1: 38.6%, ranking 2: 29.5%, ranking 3: 22.8% dan ranking 4: 9.1%. ini berarti kondisi kerja yang ada diperusahaan mendukung karyawan termotivasi lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman.

Tabel 4.9

Saya termotivasi bekerja lebih baik karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan

Pilihan	Jumlah	Persentase
Ranking 1	9	20.5
Ranking 2	20	45.4
Ranking 3	8	18.2
Ranking 4	2	4.5
Ranking 5	5	11.4
Jumlah	44	100

Sumber : Data kuisioner

Dari hasil kuisioner terdiri dari kelompok responden yang memilih jawaban ranking1 : 20.5%, ranking 2: 45.4 %, ranking 3: 18.2%, ranking 4: 4.5% dan ranking 5: 11.4%. ini berarti tingkat kompensasi yang diberikan sudah cukup baik untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

4.2.2 Persamaan atau Perbedaan Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor- faktor apa saja yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja karyawan yang diberlakukan pada PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang akan diukur dengan menggunakan analisis kolerasi Sperman Rank, dengan menyebarkan 44 kuisioner kepada karyawan.

Data yang diperoleh dari angket dihitung dengan menggunakan metode statistik. Dalam hal ini terdapat satu variabel saja yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Yang mana variabel itu diukur dengan analisis Sperman Rank, sehingga diperoleh skor jawaban yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan tersebut.

Untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Dua Sekawan Battery diukur dengan Kolerasi Sperman Rank. Adapun data yang telah dikumpulkan, diolah dan disusun dalam bentuk sebagai berikut :

X_1 : Skor Karyawan pria.

X_2 : Skor karyawan wanita.

R_{x1} : Ranking Skor pria.

R_{x2} : Ranking Skor wanita.

B_1 : Beda selisih antara ranking pria dengan ranking wanita.

B_1^2 : Merupakan kuadrat selisih.

Tabel 4.10
Hasil kuisioner 22 kelompok pria tentang faktor- faktor yang
mempengaruhi motivasi kerja

No Responden	Hasil kuisioner responden karyawan pria					
	1	2	3	4	5	Jumlah
1	5	2	4	3	1	15
2	2	2	1	4	5	14
3	3	1	1	4	5	14
4	1	2	4	2	5	14
5	5	4	1	2	3	15
6	4	5	3	1	2	15
7	4	5	3	1	2	15
8	4	3	2	1	2	12
9	4	2	5	2	1	14
10	1	2	4	2	1	10
11	1	2	4	2	3	12
12	5	4	2	4	1	13
13	4	2	1	1	3	11
14	5	4	1	3	2	15
15	2	2	1	3	2	10
16	2	3	5	1	4	15
17	5	1	4	3	2	15
18	5	3	4	1	2	15
19	4	3	2	1	5	15
20	5	4	1	2	2	14
21	5	4	1	2	3	15
22	5	3	3	2	1	14

Tabel 4.11

Hasil kuisioner 22 kelompok wanita tentang faktor- faktor yang
mempengaruhi motivasi kerja

No Responden	Hasil kuisioner responden karyawan wanita					
	1	2	3	4	5	Jumlah
1	2	1	1	2	3	9
2	1	4	3	1	2	11
3	4	2	1	3	5	15
4	3	4	5	1	2	15
5	3	3	4	1	2	13
6	4	3	2	1	1	11
7	1	4	2	1	2	10
8	1	3	1	2	2	9
9	2	3	3	1	4	13
10	4	3	1	1	2	11
11	2	2	1	4	3	12
12	3	2	4	1	1	11
13	4	1	3	3	2	13
14	4	3	3	1	2	13
15	1	3	2	2	1	9
16	5	4	1	3	2	15
17	1	5	4	3	2	15
18	1	2	2	1	3	9
19	5	4	2	2	1	14
20	5	4	2	3	1	15
21	5	4	1	3	2	15
22	4	3	1	2	3	13

Tabel 4.12

Tabel untuk menghitung korelasi Spearman Rank

Nilai perhitungan antara karyawan pria dan wanita

No	X	Y	Rx	Ry	bi	bi ²
1	15	9	1,5	6,5	-5	25
2	14	11	2,5	5,5	-3	9
3	14	15	2,5	1,5	1	1
4	14	15	2,5	1,5	1	1
5	15	13	1,5	3,5	-2	4
6	15	11	1,5	5,5	-4	16
7	15	10	1,5	6,0	-4,5	20,25
8	12	9	4,5	6,5	-2	4
9	14	13	2,5	3,5	-1	1
10	10	11	5,5	5,5	0	0
11	12	12	4,5	4,0	0,5	0,25
12	13	11	3,0	5,5	-2,5	6,25
13	11	13	5,0	3,5	1,5	2,25
14	15	13	1,5	3,5	-2	4
15	10	9	5,5	6,5	-1	1
16	15	15	1,5	1,5	0	0
17	15	15	1,5	1,5	0	0
18	15	9	1,5	1,5	0	0
19	15	14	1,5	2,0	-0,5	0,25
20	14	15	2,5	1,5	1	1
21	15	15	1,5	1,5	0	0
22	14	13	2,5	3,5	-1	1
Jumlah						97,25

Sumber : Data Kuisoner

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum \cdot b1^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6.97,25}{22(22^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{583,5}{10.262}$$

$$r_s = 0,95$$

Dari perhitungan tersebut, maka diperoleh koefisien korelasi Spearman Rank (R_s) sebesar 0,95 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara pendapat kelompok pria dan kelompok wanita tentang faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Adapun keterangan untuk koefisien dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13

Koefisien korelasi dan hubungannya

R_s	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40- 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 -1.000	Sangat kuat

Sumber :(Sugiyono, 2002 :216)

Berdasarkan tabel tersebut taraf kesalahan 5% harga rho tabel adalah 0,428 Dengan demikian $r_s(=0,95) > r \text{ tabel } (= 0,428)$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan terima H_a , jadi kesimpulannya tidak terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan wanita tentang faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Dua Sekawan Battery Kota Tangerang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian berdasarkan bab sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang adalah :

- a. Secara umum, tingkat motivasi kerja karyawan PT. Dua Sekawan Battery sudah termotivasi dalam bekerja, dari hasil penyebaran kuisioner yang mengarah pada tingkat motivasi karena adanya hubungan atasan dengan bawahan, sebagian besar responden menjawab ranking terendah yaitu ranking 5 sebanyak 27.2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang digunakan oleh PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang adalah tingkat motivasi karena adanya peraturan perusahaan yang baik.

Dari data yang telah didapat dari perusahaan tingkat absensi karyawan rata-rata lebih dari 2 orang dalam satu bulan dari 83 karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan dalam perusahaan ini kurang baik.

- b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Dua Sekawan Battery adalah hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan perusahaan dan kompensasi. Dari perhitungan yang telah dibuat, maka diperoleh koefisien Sperman Rank (r_s) sebesar 0,95 yang berarti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan mempunyai

pengaruh yang sangat kuat. Dan motivasi yang diterima karyawan pria dan wanita sama yaitu : hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi.

- c. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan, berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan metode statistik Spearman Rank dapat disimpulkan pada taraf signifikansi 5% harga rho tabel $0,95 > 0,428$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan terima H_a . Kesimpulannya tidak terdapat perbedaan pendapat antara kelompok pria dan wanita tentang faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Dua Sekawan Battery Kota Tangerang.

5.2 Saran

- a. Pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan para karyawan secara personal, terutama karyawan- karyawan dengan motivasi kerja yang rendah dengan cara memberikan dorongan, bimbingan ataupun pengarahan.
- b. Pihak manajemen harus selalu mengawasi penerapan peraturan dan kebijakan yang berlaku secara periodik agar karyawan selalu disiplin.
- c. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan melengkapi fasilitas yang kurang agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Bowin, Robert Bruce dan Harvey. 2001. *Human Resouce Management and Experiential Approach*. Second Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Buchari Zainun. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta.
- Byars, Lloyd L and Leslie. 1997. *Human Resouce Management*. Printed In The United States Of America.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Edisi keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Edy Sutrisno MSI. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Edwin B Flippo. 1993. *Manajemen Personalia* . Cetakan keenam. Erlangga, Jakarta.
- George Terry. 1960. *Principle Management*. Seventh Edition. Richsard D Irwin Inc. New york.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjja Mada Universty Press, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 1996. *Manajemen Personalia*. BFPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. PT Gramedia Pustaka , Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- James L Gibson. 1996. *Perilaku dan Organisasi*. Edisi kelima. Erlangga, Jakarta
- John. R Schermerhorn. 1996. *Management and Organitional Behavior*. John Wiley and Sons Inc, New york.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Newstrom. 1996. *Work condition*. WWW.Jurnal Sdm Blogspot. Com. (Diakses 8 Februari 2010).
- Pandji Anoraga. 1995. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Pustaka Jaya, Semarang.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sahlan. 2002. *Teori Motivasi*. Studi Press, Jakarta.
- Sihontang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alike Jakarta.
- Simamora, Henry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stephen, P Robbins 2007. *Manajemen*. PT Indeks. Jakarta.
- Sowatno, 2001. *Tujuan Motivasi*. Makalah dan Skripsi. Blogspot.com (Diakses 28 oktober 2009)
- Sugiyono, 2002. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta Bandung.



kuesioner

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Universitas Pakuan Bogor, Fakultas Ekonomi dengan konsentrasi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berjudul "Analisis Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang", maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat memberi informasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembar kuesioner ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

I. identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Masa Kerja :

Mohon diberi ranking mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan perusahaan ini. Dapat diberikan contoh bila yang dianggap paling berpengaruh itu kompensasi, maka " kompensasi" diberikan ranking dengan angka 1. Setelah kompensasi yang dianggap berpengaruh peraturan perusahaan, maka " peraturan perusahaan" diberi ranking 2 dan seterusnya. Mungkin ada faktor yang rankingnya sama

Rangking Nomor	Faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan
.....	1. Saya termotivasi bekerja lebih baik karena hubungan atasan dengan bawahan.
.....	2. Saya termotivasi karena hubungan antara sesama rekan kerja baik.
.....	3. Saya termotivasi bekerja lebih baik karena peraturan perusahaan yang diterapkan sesuai dengan prosedur.
.....	4. Saya termotivasi bekerja lebih baik karena kondisi kerja yang nyaman.
.....	5. Saya termotivasi bekerja lebih baik karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.



Universitas Pakuan FAKULTAS EKONOMI

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : //D.1/FE-UP/III/2010

Bogor, 18 Maret 2010

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Riset.

Kepada : Yth. Pimpinan / Direksi
PT. Dua Sekawan Battery
Jl. Imam Bonjol No. 21 Karawaci
Tangerang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dalam menyelesaikan studinya, telah disyaratkan menyusun skripsi. Dalam penyusunan skripsi dimaksud mahasiswa yang bersangkutan berminat mengadakan studi lapangan pada perusahaan atau lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin.

Studi Lapangan yang akan dilakukan mahasiswa kami meliputi tanya jawab baik lisan maupun tertulis atau observasi, sepanjang data yang diminta bukan merupakan rahasia Perusahaan / Lembaga yang menjadi tanggungjawab Bapak/Ibu.

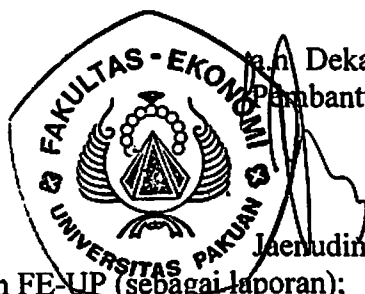
Adapun Identitas mahasiswa yang akan melakukan tersebut, sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Heru Setiawan
Tempat & Tgl. Lahir : 08 Oktober 1986
Nomor Mahasiswa : 021105129

Dengan Judul : "Analisis Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada PT. Dua Sekawan Battery Kota Tangerang"

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia.

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengizinkannya, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Jaenudin, MM., SE.

Dekan
Pembantu Dekan Bid. Administrasi Umum,

Tembusan :

1. Yth. Bapak Dekan FE-UP (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan;
3. Arsip



PT DUA SEKAWAN BATTERY TANGERANG
PERUSAHAAN AUTOMOTIVE BATTERY

Jl. Iman Bonjol Karawaci No.21, Tangerang Phone : (021) 5524217 Fax : 5520650

Tangerang , 23 Maret 2010

Nomor : 063/DS/III/2010 kepada Yth.
Sifat : Biasa Pembantu Dekan Bid. Administrasi umum
Lampiran : - Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Perihal : Pemberitahuan Riset Jl. Pakuan
Bogor

Dengan hormat,

Sehubungan surat nomor 81/D.I/FE-UP/III/2010 tanggal 18 maret 2010 perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini disampaikan bahwa pada dasarnya kami memberikan kesempatan kepada mahasiswa :

Nama : Heru Setiawan
NPM : 021105129
Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan riset pada PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang.

Selanjutnya yang bersangkutan dapat langsung menghadap Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT Dua Sekawan Battery Kota Tangerang.

Demikian Pemberitahuan kami untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatian Saudara kami ucapkan terim kasih.

a.n PT DUA SEKAWAN BATTERY



Tembusan :

Kepala Bagian Sumber Daya Manusia.