

UNIVERSITAS DARMA PERSADA
PERPUSTAKAAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI PT. DAIKIN AIRCON

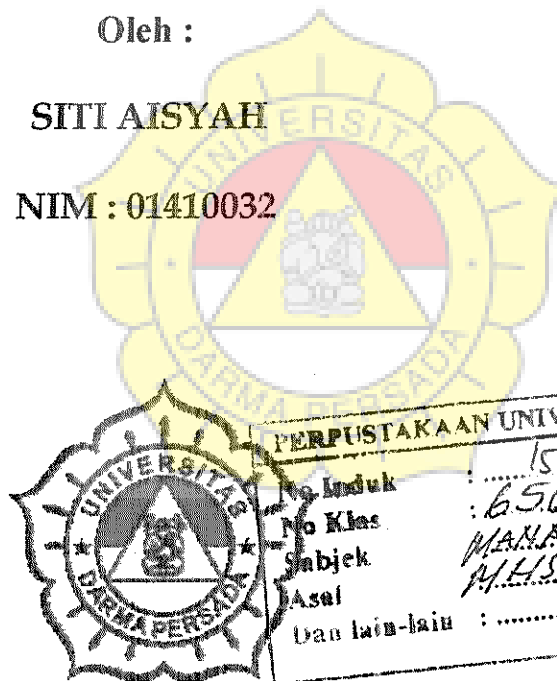
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Oleh :

SITI AISYAH

NIM : 01410032



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2005

TIDAK BOLEH
DICOPY

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SITI AISYAH
NIM : 01410032
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. DAIKIN
AIRCON

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal 09 Agustus 2005.



Jakarta, Juli 2005

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

(Sukardi Hardjo Sentono, SE)

Menyetujui

1. Pembimbing Materi

(Drs. Moch. Effendi)

2. Pembimbing Teknis

(Alfonsus Sai, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SITI AISYAH
NIM : 01410032
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. DAIKIN
AIRCON

Telah diperiksa, dikaji, dan diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal
09 Agustus 2005 dengan hasil A.



Jakarta, Juli 2005

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Drs. Tambat Marsudi	Ketua	
2. Sukardi Hardjo Sentono, SE	Anggota	
3. Drs. Moch. Effendi	Anggota	

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI AISYAH
NIM : 01410032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. DAIKIN AIRCON” di bawah bimbingan Drs. Moch. Effendi benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy dari sebagian hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan tidak sesuai dengan pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang menyatakan



ABSTRAK

(A). SITI AISYAH (01410032)

(B). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
DAIKIN AIRCON

(C). xii + 89 halaman: 28 tabel ; Lampiran

(D). Kata Kunci : Motivasi dan kinerja

(E). Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan di PT DAIKIN AIRCON.

Metode Penelitian : Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan, observasi, dan kuesioner langsung pada obyek yang diteliti yaitu PT. DAIKIN AIRCON.

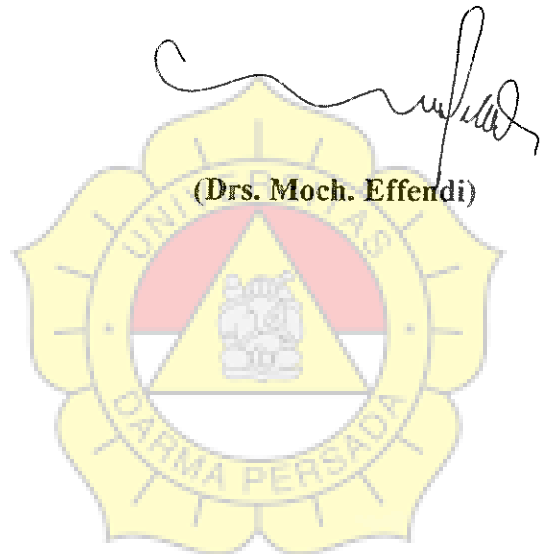
Hasil Penelitian : Data yang telah diperoleh dan dianalisis, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,4 + 1,04 x$. Dengan menggunakan analisa korelasi diperoleh koefisien korelasi yaitu nilai $r = 0,85$ atau mendekati +1, berarti korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat dan positif. Koefisien penentu diperoleh nilai $r^2 = 72,25\%$.

Kesimpulan dan Saran = Dari perhitungan koefisien penentu yang telah dilakukan membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72, 25 % yang dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja oleh atasan sebaiknya

memberikan sistem penilaian yang objektif, sehingga terdapat keserasian dan kesamaan dalam mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

(F). Daftar Pustaka , 17 (1991 – 2004)

(G). Pembimbing Materi



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarganya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna baik di tinjau dari segi kualitas maupun teknik penulisannya, karena masih terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis. Namun diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi pembaca. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Tiada kata seindah “Terima Kasih”, maka penulis ingin mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Darma Persada
2. Bapak Drs. Shanti Danu B., selaku mantan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Bapak Drs. Fauzy Baisyir, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Drs. Moch. Effendi dan Bapak Alfonsus Sai, SE, selaku dosen pembimbing materi dan pembimbing teknis yang telah sabar meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dan petunjuk.

5. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, thank's a lot for mas farid yang setia minjem kunci perpustakaan.
6. Pimpinan perusahaan PT. DAIKIN AIRCON beserta staff yang penuh kesabaran serta bersedia meluangkan waktunya untuk membantu memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Aba dan ummi yang telah memberikan motivasi dan doá lahir bathin, juga untuk kakak dan adik juga buat keponakan gw... dandut yang bandel abizz.
8. Juga buat sohib-sohib gw, buat kawan AB 3 (jeng et, santi, de-week) Trio kwek2 (ela yang hobi shopping, w- di si kaki baja, bacrit yang bawel abizz), juga 4 2 angel (uni diaz yang suka stress tanpa sebab, ucrit yang suka teriak klo dicolek) yang udah berbagi suka dan duka dalam skripsi ini. Thank's 4 all. Miss u guys.
9. Untuk seseorang yang rela gw omelin (kadang2), makasih banget untuk dukungannya selama ini

Doá penulis semoga budi baik dari semuanya mendapat balasan dari Allah SWT dan semoga dapat mencapai apa yang diinginkan.. Amin

Jaza kumullah khoiru jaza

Penulis



Siti Aisyah

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	3
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penulisan	4
1. Tujuan Penulisan	4
2. Manfaat penulisan	4
E. Metode Penelitian	5
F. Hipotesa	9
G. Sistematika Penulisan.....	9

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Pengertian Motivasi	11
1. Tujuan Motivasi.....	13
2. Manfaat Motivasi	14
3. Asas-asas Motivasi	14
4. Kebutuhan Karyawan	16
5. Proses Motivasi	20
6. Teknik Memotivasi Karyawan.....	21
7. Model-model Motivasi.....	22
8. Teori Motivasi	25
B. Pengertian Kinerja	35
1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
2. Pengukuran Kinerja	37
3. Tujuan dan Kegunaan Pengukuran Kinerja	40

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	41
B. Bidang Usaha Perusahaan	43
C. Struktur Organisasi Perusahaan	43

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Motivasi Di PT. DAIKIN AIRCON	48
B. Penilaian Kinerja Di PT. DAIKIN AIRCON	51
C. Metode Analisa Data	53

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III. 1 : Jumlah Dan Komposisi Karyawan	42
Tabel IV.1 : Tanggapan Tentang Perhatian Atasan.....	55
Tabel IV.2 : Tanggapan Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.3 : Tanggapan Tentang Sarana Pendukung Dan Peralatan Kerja... 57	
Tabel IV.4 : Tanggapan Tentang Gaji.....	58
Tabel IV.5 : Tanggapan Tentang Tunjangan Pensiun.....	59
Tabel IV.6 : Tanggapan Tentang Bonus.....	60
Tabel IV.7 : Tanggapan Tentang Hubungan Sesama Karyawan.....	61
Tabel IV.8 : Tanggapan Tentang Pemberian Penghargaan.....	62
Tabel IV.9 : Tanggapan Tentang THR.....	63
Tabel IV.10 : Tanggapan Tentang Cuti Dan Izin.....	64
Tabel IV.11 : Tanggapan Tentang Keamanan Di Dalam Perusahaan.....	65
Tabel IV.12 : Tanggapan Tentang Tanggung Jawab.....	66
Tabel IV.13 : Tanggapan Tentang Kejujuran	67
Tabel IV.14 : Tanggapan Tentang Loyalitas	68
Tabel IV.15 : Tanggapan Tentang Inovasi.....	69
Tabel IV.16 : Tanggapan Tentang Kerjasama.....	70
Tabel IV.17 : Tanggapan Tentang Kebersihan.....	71
Tabel IV. 18 : Tanggapan Tentang Kerajinan.....	72
Tabel IV. 19 : Tanggapan Tentang Disiplin.....	73

Tabel IV. 20 : Tanggapan Tentang Keterampilan.....	74
Tabel IV.21 : Tanggapan Tentang Ketelitian.....	75
Tabel IV.22 : Tanggapan Tentang Ketepatan Waktu.....	76
Tabel IV.23 : Tanggapan Tentang Instruksi.....	77
Tabel IV.24 : Tanggapan Tentang Sikap Hati-hati.....	78
Tabel IV.25 : Data Motivasi Karyawan.....	79
Tabel IV.26 : Data Kinerja Karyawan.....	81
Tabel IV.27 : Data Perhitungan Korelasi.....	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini menimbulkan berbagai tantangan baru bagi setiap manajer, khususnya manajer personalia. Teori maupun praktek manajemen perusahaan banyak berpengaruh terhadap kebijaksanaan yang akan dilakukan. Untuk itulah hendaknya seorang manajer harus dapat dan mampu membuat kebijaksanaan atau keputusan yang mantap sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Pada umumnya tujuan utama dari perusahaan adalah mencari laba atau keuntungan yang semaksimal mungkin dan terus menerus mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kesemuanya itu tidak terlepas dari sumber daya manusia atau tenaga kerja, yang merupakan salah satu faktor utama berlangsungnya roda perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Perusahaan harus mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang berprestasi karena itu merupakan kebutuhan prasyarat bagi suksesnya perusahaan. Namun dalam usaha menarik dan mempertahankan para karyawan itu perusahaan mengalami kendala-kendala baik dari perusahaan itu sendiri maupun dari karyawan.

Kendala-kendala yang dialami oleh perusahaan diantaranya terjadi karena perubahan-perubahan lingkungan internal dan eksternal. Biasanya perubahan dari lingkungan eksternal yang sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Misalnya perubahan keadaan ekonomi, dimana harga barang-barang terus melonjak naik tetapi tidak diiringi oleh naiknya gaji ataupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Keadaan ini membuat para karyawan merasa tertekan sehingga menyebabkan karyawan menjadi lemah, lesu, dan kurang bergairah apalagi tidak ada atau kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan, hal ini bila dibiarkan maka pihak perusahaan akan mengalami penurunan produksi yang tentunya juga akan berakibat terhadap perolehan keuntungan yang akan didapatkan atau yang lebih fatal lagi perusahaan akan gulung tikar atau tutup.

Jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik maka mereka dapat di berikan sebuah penghargaan yang dapat berbentuk material ataupun non material. Bagi karyawan yang belum mampu melakukan pekerjaannya secara baik mungkin ada beberapa masalah dimana manajer personalia harus dapat menemukan dan memberikan solusi atas masalah tersebut.

Selain contoh diatas ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, atau bahkan dari lingkungan keluarga, maupun dirinya sendiri. Motivasi menjadi faktor yang penting karena apabila seorang karyawan mempunyai motivasi yang kuat maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga ia dapat meningkatkan hasil produksinya yang tentu juga keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan semakin tinggi.

Motivasi antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan umpan balik. Seorang yang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat, cita-cita yang diharapkan dipenuhi dari tempat mereka bekerja.

Agar motivasi yang dilakukan oleh karyawan dapat lebih baik lagi maka hendaknya pihak perusahaan juga berusaha memberikan balas jasa yang sesuai sehingga harapan dan keinginan perusahaan dan karyawan dapat tercapai. Oleh karena itu penulis mencoba mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.DAIKIN AIRCON.

B. Pembatasan masalah

Dengan adanya keterbatasan waktu, biaya serta banyaknya hal-hal lain yang berpengaruh dalam usaha mempertahankan dan mengembangkan kegiatan

perusahaan, maka berdasarkan uraian diatas penulis membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT DAIKIN AIRCON”.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis mencoba menyusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi ?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT DAIKIN AIRCON ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan di PT DAIKIN AIRCON.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi penulis

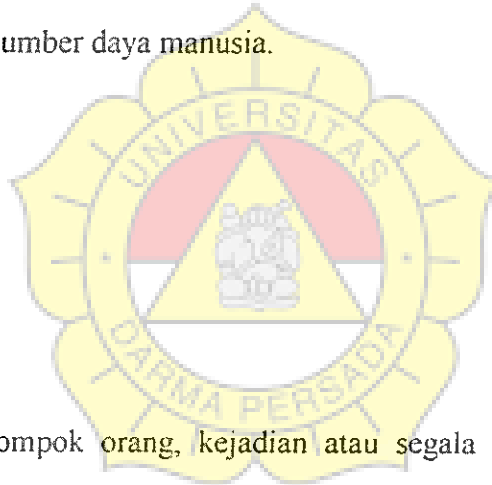
Untuk mengetahui sejauh mana penulis menguasai dan dapat menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh penulis selama mengikuti pendidikan di UNIVERSITAS DARMA PERSADA.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan menjadi masukan yang berharga dalam memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan khususnya di PT DAIKIN AIRCON akan menjadi lebih dan semakin baik.

c. Bagi pembaca

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber bacaan dan dapat menambah informasi serta memberikan wawasan yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.



E. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT DAIKIN AIRCON sebanyak 534 orang (tahun 2004).

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Atau bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel adalah secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Mengingat homogenitas datanya, pada penelitian ini penulis menggunakan ukuran minimal sampel sebanyak 30 subyek (Husein Umar 1999:79).

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

a. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik yang digunakan untuk mendapat bahan-bahan penelitian dengan membaca buku-buku yang masih ada relevansinya

b. Studi Lapangan

Dalam studi lapangan penulis dapat memperoleh bahan-bahan yang di perlukan melalui :

1) Observasi

Metode ini merupakan pendekatan dengan melakukan pengamatan visual secara langsung terhadap para karyawan selama mereka melaksanakan tugasnya.

2) Wawancara

Yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan staff teknik dan pegawai lainnya yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang diperoleh.

3) Kuesioner

Yaitu metode yang digunakan dalam penelitian dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau tanggapan yang masih berhubungan dengan masalah penelitian. Daftar pertanyaan yang dibuat harus dirancang sedemikian rupa agar mudah dijawab. Sedangkan

alternatif jawaban yang digunakan menurut skala likert yaitu terdiri atas :

- a. Sangat Baik ; skor = 5
- b. Baik ; skor = 4
- c. Cukup ; skor = 3
- d. Tidak Baik ; skor = 2
- e. Sangat Tidak Baik ; skor = 1

3. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisa yang digunakan dalam menganalisa data hasil penelitian guna mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan rumus regresi

$$Y = a + bx$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X = Motivasi

n = Jumlah responden

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Variabel Bebas

Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat digunakan rumus korelasi.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Motivasi

Y = Kinerja karyawan

Keterangan :

- Jika $r = + 1$ atau mendekati $+ 1$ maka hubungan kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika $r = - 1$ atau mendekati $- 1$ maka hubungan kedua variabel sangat lemah dan negatif.
- Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka kedua variabel tidak ada hubungan sama sekali.

Koefisien penentuan :

KP (Koefisien Penentu) = $r^2 \times 100 \%$



F. Hipotesa

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesa dari penelitian ini adalah “ Jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula.”

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi penulis akan menguraikan sistematikanya secara singkat, yaitu sebagaimana berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bab ini penulis akan membahas tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, hipotesa serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Untuk mendukung pembahasan masalah pokok skripsi, yang mana akan mengemukakan teori-teori tentang motivasi, teori-teori tentang kinerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan membahas berbagai hal yang berhubungan dengan sejarah perusahaan, bidang usaha perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan, untuk mempermudah memecahkan masalah.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini adalah penggabungan antara teori-teori dan data-data perusahaan yang dianalisa untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada dengan uraian yaitu : deskripsi data, analisa serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan hasil dari penulisan yang menyimpulkan serta mengemukakan saran-saran yang berguna bagi perusahaan yang diteliti, yaitu PT DAIKIN AIRCON.