

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PELAYARAN
PT. INDO MEGA MARITIM**

Oleh :

YENI HERLINA

NRP: 11.6616/K

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2015

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PELAYARAN
PT. INDO MEGA MARITIM**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk menyelesaikan Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

YENI HERLINA

NRP: 11.6616/K

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2015

Jakarta,..... Oktober 2014

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.....

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir penulisan judul “ pengaruh motifasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pelayaran PT. Indo Mega Maritime”. Bersama ini dengan segala kerendahan hati memohon kesediaan Bapak / Ibu mengisi angket penelitian ini.

Kuisisioner ini merupakan hasil karya yang dibuat sendiri oleh penulis berdasarkan pengamatan buku-buku yang mendukung jadwal penelitian ini.

Adapun maksud diadakannya penelitian dalam rangka penulisan skripsi. Untuk memenuhi persyaratan memperoleh derajat D-4 Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran . Kesediaan Bapak/Ibu dalam pengisian angket ini akan sangat membantu dalam mempercepat skripsi ini.

Atas perhatian dan partisipasi dari Bapak/Ibu sekalian, penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Penulis

Yeni Herlina

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YENI HERLINA
NRP : 11. 6616 / K
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KALK
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PELAYARAN
PT.INDO MEGA MARITIM

Jakarta, Juni 2015

Pembimbing Materi

Roma Dormawaty, SsiT, MM.

Penata (III/c)

NIP . 19790413 200212 2001

Pembimbing Penulisan

Irwansyah, SH, MH.

Pembina (IV/a)

NIP . 19500706 198003 1002

Mengetahui

Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut & Kepelabuhanan

Drs. Sugiyanto, MM.

Penata Tk. I (III/d)

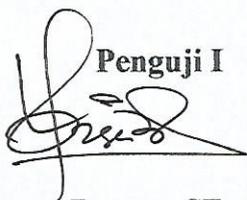
NIP. 19620715 198411 1001

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YENI HERLINA
NRP : 11.6616/K
Program Pendidikan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PELAYARAN PT.INDO MEGA MARITIM

Penguji I


Larsen Barasa, SE., MM.Tr
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720415 199803 1 002

Penguji II



Drs. Wartono, Rs., MM
Pembina (IV/a)
NIP.19550529 197703 1 002

Penguji III



M. Nurdin, SE., MM
Pembina (IV/a)
NIP.19590814 198302 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK



Drs. Sugiyanto, MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19620715 198411 1 001

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| SAMPUL DALAM | i |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| TANDA PENGESAHAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 2 |
| C. Batasan Masalah | 3 |
| D. Rumusan Masalah..... | 3 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penyusunan Skripsi | 3 |
| F. Sistematika Penulisan Skripsi..... | 4 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| A. Tinjauan Pustaka..... | 6 |
| B. Kerangka Pemikiran | 17 |
| C. Hopotesis | 19 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 20 |
| B. Metode Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data | 21 |

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PELAYARAN PT. INDO MEGA MARITIM”

Skripsi ini tersusun berkat arahan dan bimbingan dari dosen pembimbing, saran-saran dari rekan-rekan taruna serta pengalaman yang di dapat selama praktek di kantor PT. Indo Mega maritim. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menemui hambatan baik secara teknis maupun non teknis. Namun semua hambatan tersebut dapat dijalani dan dilalui berkat bantuan dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Capt. Arifin Soenardjo, M.Hum selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Drs. Sugiyanto, MM. selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Bapak Larsen Barasa, SE.MMTr. Selaku Sekertaris Ketua Jurusan Ketatalaksanaan dan Kepelabuhanan.
4. Ibu Roma Dormawati, SsiT, MM. Selaku dosen pembimbing materi skripsi yang banyak memberikan pengarahan, koreksi, dan inspirasi kepada penulis.
5. Bapak Irwansyah, S.MH. Selaku dosen pembimbing penulisan skripsi, yang memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Ibu saya tersayang Ernawati yang telah membesarkan dan memberikan dukungan semangat pada penulis sampai saat ini
7. Kakak tersayangku Yessi Marlina dan Yurma Delisna yang telah memberi semangat, saran, dan doa untuk keberhasilan penulis mencapai cita-cita. Serta keluarga besar yang telah memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada seluruh staf pelaksanaan jurusan ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhanan.

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 13 |
| Gambar 2.2 Elemen dari sistem penilaian kerja..... | 15 |
| Gambar 4.1 Kurva uji hipotesis | 55 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam era pembangunan, kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan sesuatu modal dasar, melihat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju pesat maka semakin terasa diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta menghasilkan suatu hasil kerja optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi kerja.

Setiap perusahaan pelayaran di Indonesia, selalu menginginkan agar perusahaannya maju dan mencapai keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai keberhasilan tersebut perusahaan memiliki faktor-faktor produksi antara lain sumber daya manusia, modal, bahan baku dan mesin. Di antara faktor-faktor tersebut, faktor sumber daya manusia adalah yang memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan, jika dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang dimiliki oleh perusahaan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi laut, faktor sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama bagi kegiatan dan kelangsungan kegiatan perusahaan, disamping faktor-faktor lainnya.

Faktor penting dalam keberhasilan kinerja suatu organisasi adalah karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya belum semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penulisan skripsi menggunakan buku-buku dari beberapa penulis atau para ahli sebagai sarana penunjang untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis merasa perlu menguraikan pengertian manajemen Sumber Daya Manusia untuk mendukung dan sebagai landasan teori sesuai dengan judul skripsi ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005 : 849), “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”

Mengutip dalam sebuah situs internet <http://yesugnissa.blogspot.com/2014/01>

- a. Menurut Wiryanto “Pengaruh merupakan tokoh formal maupun informal di dalam masyarakat, mempunyai ciri lebih kosmopolitan, inovatif, kompeten, dan aksesibel dibanding pihak yang mempengaruhi.”
- b. Menurut M. Suyanto (AMIKOM YOGYAKARTA) “Pengaruh merupakan nilai kualitas iklan melalui media tertentu.”
- c. Menurut Uwe Becker “Pengaruh adalah kemampuan yang terus berkembang, yang berbeda dengan kekuasaan, tidak begitu terkait dengan usaha memperjuangkan dan memaksakan kepentingan.”

Mengutip dalam sebuah situs internet <http://latfrahmanto.blogspot.com/2011/10> Pengaruh adalah kegiatan atau keteladanan yang baik secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan suatu perubahan perilaku dan sikap orang lain atau kelompok.

Mengutip dalam sebuah situs internet <http://suchideppyanita.blogspot.com/2011/10> menurut Menurut Scott dan Mitchell pengaruh merupakan suatu transaksi social dimana seorang atau kelompok orang digerakan oleh seseorang atau sekelompok orang yang lainnya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan.

Jadi, dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan untuk pencapaian tujuannya suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh faktor-faktor produksi seperti modal, alat-alat produksi, metode dan sumber daya yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan individu dan kelompok dalam organisasi.

Dalam perusahaan, unsur manusia dalam melakukan kegiatan organisasi berperan sangat menentukan. Oleh karena itu pengembangan Sumber Daya Manusia akan meningkatkan kualitas dan kuantitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli antara lain adalah :

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari

persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Edwin B. Filippo (1980 : 5) Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasian dan masyarakat.

Menurut Siagian P. Sondang (2006 : 66) Suplai sumber daya manusia yang bisa diberdayakan bisa bersifat internal, akan tetapi mungkin pula bersifat eksternal. Jika suplai internal diserahkan tetap untuk diberdayakan, berarti perhatian utama diajukan kepada mereka yang sudah berkarya dalam organisasi dan dengan berbagai teknik dan pendekatan, di antara mereka ada yang dipertimbangkan untuk dipeomisikan. Sebaliknya jika suplai eksternal yang akan diberdayakan, perhatian akan ditujukan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja di organisasikan lain atau mereka yang terdapat di pasar tenaga kerja.

Menurut Nawawi Hadari (2006 : 53) Program Manajemen SDM adalah unsur ketiga dalam strategi manajemen SDM harus mampu menyentuh semua SDM pada semua unit kerja di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Untuk program di dalam manajemen SDM harus menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kinerja SDM secara menyeluruh. Kesuksesan bisnis sebuah organisasi tidak tergantung hanya pada kinerja seorang manajer atau satu unit kerja saja, tetapi oleh semua manajer dan semua unit kerja. Oleh karena itu program manajemen SDM harus menyentuh dan mampu mengintegrasikan kinerja setiap dan semua pekerja dan manajer dan/atau unit kerja (pemasaran, produksi, keuangan, SDM, dll) agar menjadi kinerja organisasi/perusahaan. Program tersebut secara realistis harus terus diorientasikan pada membantu SDM agar memiliki komitmen yang tinggi dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Dengan kata lain program manajemen SDM harus mampu memberikan dorongan/motivasi pada semua SDM agar memiliki orientasi yang tinggi terhadap usaha meraih laba

kompetitif ditargetkan oleh organisasi/perusahaan. Misalnya setiap SDM harus dibantu agar dalam bekerja terus menerus berorientasi pada hemat bahan, kecepatan dan ketepatan dalam penggunaan waktu, proses kerja dan kualitas dalam menghasilkan produk serta pemberian pelayanan.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia dari para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian secara efektif sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersonalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Menurut Dr. H. B. Siswanto, M. SI (2005 : 119) Secara singkat motivasi dapat diartikan sevgian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dan sangat menentukan dalam hubungan perburuhan maka hal-hal yang berhubungan dengan konsepsi sudah wajar diberi perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pelaku yang berkepentingan untuk keberhasilan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Penulis mempergunakan waktu penelitian pada saat penulis melaksanakan Praktek Kerja Nyata terhitung sejak dari 06 September 2013 sampai dengan 06 Maret 2014. Tempat penelitian yang digunakan oleh penulis adalah perusahaan Pelayaran PT. Indo Mega Maritim.

PT. Indo Mega Maritim berdiri pada tanggal 23 Juli 2003 dengan bentuk badan usaha Persero Terbatas yang beralamat di :

Alamat : Menara MTH Fl.9, Suite 905 Jl. MT. Haryono Kav.23 Jakarta,
12820, Indonesia,
Telephone : (62-21) 83782466
Fax : (62-21) 83782499
Website : www.indomegamaritim.com
Jenis Usaha : Pelayaran

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode penelitian yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini adalah analisis korelasi dan regresi. Metode tersebut digunakan untuk menguji satu variabel bebas (x) dan satu variabel terkait (y). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah motivasi kerja. Sedangkan variabel terkait adalah kinerja karyawan di perusahaan pelayaran PT. Indo Mega Maritim. Data adalah informasi yang digunakan dalam penelitian agar dapat memberikan gambaran bagi objek yang diteliti, sehingga persoalan yang diteliti dapat dibahas guna mendukung pemecahan masalah yang dihadapi di perusahaan pelayaran PT. Indo Mega Maritim.

Data yang dibedakan menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung, data primer dapat diperoleh antara lain dengan daftar pertanyaan (*kuesioner*). Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka.

Dengan demikian penulisan mengumpulkan data dan informasi dengan lengkap dan obyektif yang mengacu kepada permasalahan yang dibahas. Sebagai tolak ukur dari seluruh data empiris, maka diperlukan data teoritis agar pengolahan data empiris dapat menjadi gambaran dan pandangan yang sesuai dengan logis. Dengan demikian penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa :

1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada para responden yang merupakan karyawan PT. Indo Mega Maritim.

2. Studi Pustaka

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku-buku atau referensi yang dapat dijadikan masukan atau bahan pertimbangan dan pertimbangan mengenai apa yang dapat dilihat dan teori yang ada.

Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan jalan membaca buku-buku tersebut peraturan dan dokumen-dokumen lainnya yang

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

PT. Indo Mega Maritim adalah perusahaan pelayaran yang memiliki kapal dan disewa kepada penyewa kapal. Saat ini PT. Indo Mega Maritim mengalami penurunan jumlah kapal yang disewa setiap tahunnya.

Tabel 4.1

Akumulasi jumlah kapal PT. Indo Mega Maritim Yang Disewa Selama 3 tahun Terakhir.

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------|-----------------|---------|---------|
| Uraian | Penyewaan kapal | | |
| Jumlah | 10 kapal | 7 kapal | 5 kapal |
| GRT kapal | 39,289 | 28,089 | 20,635 |

Sumber: PT.Indo Mega Maritim

Berikut adalah akumulasi penyewaan kapal di PT. Indo Mega Maritim selama 3 tahun. Dapat dilihat bahwa setiap tahunnya penyewaan kapal di PT. Indo Mega Maritim.

Tabel 4.2**Jumlah Sarana di Perusahaan PT. Indo Mega Martim**

| Sarana | Jumlah sarana yang ada | Jumlah sarana yang ditambah | Jumlah karyawan |
|----------------|------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Komputer | 50 | - | 50 |
| Printer | 10 | - | 50 |
| Mesin Fotocopy | 1 | 2 | 50 |
| Mobil | 2 | - | 50 |
| Telepon | 20 | 50 | 50 |
| Televisi | 2 | - | 50 |
| Mesin Fax | 1 | 3 | 50 |
| Mesin Tik | 2 | - | 50 |
| Genset | 1 | - | 50 |

Sumber : PT. Indo Mega Maritim

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah sarana di perusahaan PT. Indo Mega Maritim. Sarana yang ada di PT. Indo Mega Maritim masih kurang memadai maka kinerja karyawan PT. Indo Mega Maritim menurun. Akan lebih baik bila jumlah sarana yang ada di perusahaan PT. Indo Mega Maritim, misal mesin foto copy di tambah menjadi 5, telepon menjadi 50 untuk mempercepat komunikasi antar pegawai, mesin fax menjadi 3. Sarana yang sesuai standar akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Indo Mega Maritim.

Untuk mengetahui penyebab kurangnya kinerja karyawan pada PT. Indo Mega Maritim, penulis akan mendeskripsikan data terlebih dahulu yang berupa profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir seperti tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.3**Data responden berdasarkan jenis kelamin**

| Uraian | Jenis Kelamin | |
|--------|---------------|--------|
| | Pria | Wanita |
| Orang | 14 | 6 |
| persen | 70 | 30 |

Sumber : Dari data kuesioner yang telah diolah

Tabel 4.4
Data responden berdasarkan usia

| Uraian | Usia | | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| | 20-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 |
| Orang | 3 | 9 | 7 | 1 |
| persen | 15 | 45 | 35 | 5 |

Sumber : Dari data kuesioner yang telah diolah

Tabel 4.5
Data responden berdasarkan lama kerja

| Uraian | Masa Kerja | | |
|--------|------------|------------|-------------|
| | < 5 tahun | 5-10 tahun | 10-15 tahun |
| Orang | 7 | 7 | 6 |
| Persen | 35 | 35 | 30 |

Sumber : Dari data kuesioner yang telah diolah

Tabel 4.6
Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

| Uraian | Pendidikan Terakhir | | |
|--------|---------------------|------------------|------------------------|
| | Akademik | Perguruan Tinggi | Perguruan tinggi (S-2) |
| Orang | 2 | 16 | 2 |
| Persen | 10 | 80 | 10 |

Sumber : Dari data kuesioner yang telah diolah.

Tabel 4.7
Rekapitulasi profil responden

| No | Keterangan | Jumlah | |
|----|---------------------------|--------|--------|
| | | Orang | Persen |
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | a. Laki-laki | 14 | 70 |
| | b. Wanita | 6 | 30 |
| 2 | Usia | | |
| | a. 20-30 | 3 | 15 |
| | a. 31-40 | 9 | 45 |
| | b. 41-50 | 7 | 35 |
| | c. 51-60 | 1 | 5 |
| 3 | Masa Kerja | | |
| | a. < 5 tahun | 7 | 35 |
| | b. 5-10 tahun | 7 | 35 |
| | c. 10-15 tahun | 6 | 30 |
| 4 | Pendidikan Terakhir | | |
| | a. Akademik | 2 | 10 |
| | b. Perguruan Tinggi | 16 | 80 |
| | c. Perguruan Tinggi (S-2) | 2 | 10 |

Sumber : Dari data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat profil responden yang terdiri beberapa hal seperti : Jenis kelamin, usisa, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Responden yang menjawab sebanyak 14 responden atau sekitar 70% adalah laki-laki dan sisanya 6 responden atau sebesar 30% adalah wanita. Usia responden terbanyak adalah usia 31-40 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 45% kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 15% berusia 20-30 tahun, kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 35% berusia 41-50 tahun dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 5% berusia 51-60 tahun.

Responden yang telah lama bekerja < 5 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 35% sedangkan responden yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 35% dan sisanya sebanyak 6 responden atau sebesar 30% telah bekerja 10-15 tahun. Tingkat pendidikan responden terbagi atas 3 tingkatan dimana 2 responden atau sebesar 10% adalah tingkat akademik, 16 responden atau sebesar 80% mempunyai tingkat pendidikan Perguruan Tinggi setingkat S-1 dan 2 responden atau sebesar 10% mempunyai tingkat pendidikan perguruan tinggi setingkat S-2.

B. ANALISIS DATA

PT. Indo Mega Maritim memiliki sumber daya manusia yang cukup memadai, akan tetapi kinerja karyawan masih kurang karena kurangnya motivasi, oleh karena itu, Untuk mengetahui penyebab kurangnya kinerja karyawan pada PT. Indo Mega Maritim, maka penulis mengadakan riset dengan membagikan.

Untuk menganalisis variabel X yang mana dalam hal ini adalah motivasi, dan variabel Y yang mana dalam hal ini adalah kinerja, maka penulis membuat kuesioner yang diisi oleh para karyawan PT. Indo Mega Maritim.

Berdasarkan pertanyaan dan hasil pertanyaan dan jawaban kuesioner yang terlampir maka dapat terlihat keterkaitan atau hubungan antara kinerja dan motivasi.

Motivasi yang diberikan oleh PT. Indo Mega Maritim, saat ini belum mencukupi kebutuhan dari pada karyawan dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Motivasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan kesehatan, bonus pembagian keuntungan perusahaan, dan pemberian reward kepada karyawan dalam bentuk kenaikan jabatan.

Data-data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Indo Mega Maritim sebanyak 20 orang sebagai responden.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah penulis sebar, berikut merupakan hasil dari pertanyaan satu persatu kuesioner.

1. Analisis Motivasi Kerja

Tabel 4.8

Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja lembur untuk Mendapatkan penghasilan lebih.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 9 | 10 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 45 | 50 | 5 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan, terdapat 9 orang responden (45%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 10 orang responden (50%) dan yang menjawab ragu-ragu 1 orang responden (5%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa karyawan bekerja lembur karena dorongan untuk menambah penghasilannya.

Tabel 4.9

Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja giat agar tidak tertinggal dari temannya.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 8 | 10 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 40 | 50 | 10 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 8 orang responden (40%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 10 orang responden (50%), dan yang menjawab ragu-ragu 2 orang responden (10%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat agar tidak tertinggal dari temannya.

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja giat agar bisa dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 11 | 8 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 55 | 40 | 5 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 11 orang responden (55%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 8 orang responden (40%), dan yang menjawab ragu-ragu 1 orang responden (5%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat agar dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja dengan baik agar dapat penilaian yang baik dari atasan

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 17 | 2 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 85 | 10 | 5 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 17 orang responden (85%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 2 orang responden (10%), dan yang menjawab ragu-ragu 1 orang responden (5%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik agar dapat penilaian yang baik dari atasan.

Tabel 4.12

Tanggapan responden terhadap persaingan karyawan yang sehat membuat karyawan bekerja lebih baik.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 50 | 50 | 0 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 10 orang responden (50%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 10 orang responden (50%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanding. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa persaingan karyawan yang sehat membuat karyawan bekerja lebih baik.

Tabel 4.13

Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja kurang semangat karena sudah lama tidak mendapatkan kenaikan jabatan.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|---|----|----|-----|-------|
| Responden | 0 | 0 | 3 | 10 | 7 | 20 |
| Presentase % | 0 | 0 | 15 | 50 | 35 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 7 orang responden (35%) dari total responden yang menjawab sangat tidak setuju, yang menjawab tidak setuju 10 orang responden (50%), dan yang menjawab ragu-ragu 3 orang responden (15%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab tidak setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat tidak setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa karyawan bekerja kurang semangat karena sudah lama tidak mendapatkan kenaikan jabatan.

Tabel 4.14

Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja dengan baik agar tidak mendapat teguran/hukuman dari atasan.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 9 | 5 | 6 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 45 | 25 | 30 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 9 orang responden (45%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 5 orang responden (25%), dan yang menjawab ragu-ragu 6 orang responden (30%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik agar tidak mendapat teguran/hukuman dari atasan.

Tabel 4.15

Tanggapan responden terhadap karyawan bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 10 | 8 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 50 | 40 | 10 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 10 orang responden (50%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 8 orang responden (40%), dan yang menjawab ragu-ragu 2 orang responden (10%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab ragu-ragu lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju dan setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Tabel 4.16

Tanggapan responden terhadap dalam bekerja karyawan tidak ingin dinilai kurang oleh rekannya.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|----|----|----|-----|-------|
| Responden | 7 | 12 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| Presentase % | 35 | 60 | 5 | 0 | 0 | 100 |

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat pada pernyataan, terdapat 7 orang responden (35%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 12 orang responden (60%), dan yang menjawab ragu-ragu 1 orang responden (5%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa dalam bekerja karyawan tidak ingin dinilai kurang oleh rekannya.

Tabel 4.17

Tanggapan responden terhadap karyawan kurang giat bekerja karena atasan tidak menghargai hasil kerja karyawan.

| Respon | SS | S | RG | TS | STS | Total |
|--------------|----|---|----|----|-----|-------|
| Responden | 0 | 0 | 1 | 10 | 9 | 20 |
| Presentase % | 0 | 0 | 5 | 50 | 45 | 100 |

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari permasalahan-permasalahan yang uraikan dan pemecahan yang diuraikan pada sub bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan yang merupakan suatu ringkasan secara keseluruhan dari skripsi ini :

- a. Analisis koefisien korelasi (r), didapatkan koefisien korelasi yakni $r = 0,79$ hasil tersebut berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil korelasi yang positif, maka hubungannya bersifat searah yang berarti searah yang berarti apabila motivasi yang diberikan kurang maka kinerja karyawan akan menurun.
- b. Karyawan PT. Indo Mega Maritim didalam bekerja telah melakukan kegiatan berdasarkan *job description* dan memberikan kinerja yang optimal, namun dalam pengamatan perusahaan belum menambah tingkat kompensasi yang diberikan. Untuk menambah motivasi kepada karyawan dilakukan dengan cara memberi motivasi berprestasi dan menambah fasilitas perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat, dan memberi keuntungan kepada karyawan PT. Indo Mega Maritim.

Tabel T

| d.f | TINGKAT SIGNIFIKASI | | | | | | |
|-----------|---------------------|-------|--------|--------|--------|---------|---------|
| | 20% | 10% | 5% | 2% | 1% | 0.2% | 0.1% |
| dua sisi | 20% | 10% | 5% | 2% | 1% | 0.2% | 0.1% |
| satu sisi | 10% | 5% | 2.5% | 1% | 0.5% | 0.1% | 0.05% |
| 1 | 3.078 | 6.314 | 12.706 | 31.821 | 63.657 | 318.309 | 636.619 |
| 2 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 | 22.327 | 31.599 |
| 3 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 | 10.215 | 12.924 |
| 4 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 | 7.173 | 8.610 |
| 5 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 | 5.893 | 6.869 |
| 6 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 | 5.208 | 5.959 |
| 7 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 | 4.785 | 5.408 |
| 8 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 | 4.501 | 5.041 |
| 9 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 | 4.297 | 4.781 |
| 10 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 | 4.144 | 4.587 |
| 11 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 | 4.025 | 4.437 |
| 12 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 | 3.930 | 4.318 |
| 13 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 | 3.852 | 4.221 |
| 14 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 | 3.787 | 4.140 |
| 15 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 | 3.733 | 4.073 |
| 16 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 | 3.686 | 4.015 |
| 17 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 | 3.646 | 3.965 |
| 18 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 | 3.610 | 3.922 |
| 19 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 | 3.579 | 3.883 |
| 20 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.528 | 2.845 | 3.552 | 3.850 |
| 21 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.518 | 2.831 | 3.527 | 3.819 |
| 22 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 | 3.505 | 3.792 |
| 23 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 | 3.485 | 3.768 |
| 24 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 | 3.467 | 3.745 |
| 25 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 | 3.450 | 3.725 |
| 26 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 | 3.435 | 3.707 |
| 27 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 | 3.421 | 3.690 |
| 28 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 | 3.408 | 3.674 |
| 29 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 | 3.396 | 3.659 |
| 30 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 | 3.385 | 3.646 |
| 31 | 1.309 | 1.696 | 2.040 | 2.453 | 2.744 | 3.375 | 3.633 |
| 32 | 1.309 | 1.694 | 2.037 | 2.449 | 2.738 | 3.365 | 3.622 |
| 33 | 1.308 | 1.692 | 2.035 | 2.445 | 2.733 | 3.356 | 3.611 |
| 34 | 1.307 | 1.691 | 2.032 | 2.441 | 2.728 | 3.348 | 3.601 |
| 35 | 1.306 | 1.690 | 2.030 | 2.438 | 2.724 | 3.340 | 3.591 |

DAFTAR PUSTAKA

Handoko,T,Hani. 1987. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu,S,P. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Jakarta : Gadjah Mada Universitas Press.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mandar Maju.

Lukman, Ali. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Penerbit Balai Pustaka.

Simanjuntak, Payaman, J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sudjana. 1975. *Manajemen Statistika*. Bandung : Tarsito.

Wursanto, IG. 1987. *Manajemen Kepegawaian*. Surabaya : Kanisius.

<http://emiranas.blogspot.com/2013/09>

<http://latfrahmanto.blogspot.com/2011/10>

<http://suchideppyanita.blogspot.com/2011/10>

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden :

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Sebelum diisi mohon dibaca seluruh isi kuesioner ini sehingga Bapak/Ibu memiliki gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang ditanyakan.
2. Berilah tanda (X) pada pilihan jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
3. Jawaban diharapkan sejujurnya sesuai dengan pendapatan Bapak/Ibu.
4. Jawaban Bapak/Ibu hanya akan digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk studi sehingga kerahasiaan diri responden terjamin.

I. Data Responden

Jenis kelamin : L/P (lingkari salah satu)

Usia : a. 20 thn – 30 thn
b. 31 thn – 40 thn
c. 41 thn – 50 thn

Pendidikan : a. SMA/Sederajat
b. Akademik
c. Perguruan Tinggi (S1)
d. Perguruan Tinggi (S2)

Masa kerja : a. < 5 thn
b. 5 thn – 10 thn
c. 10 thn – 15 thn
d. > dari 15 thn