

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan

HENDRAYANI

Akademi Keuangan dan Perbankan Riau (AKBAR) Pekanbaru
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail: hendra.yani65@yahoo.com

Abstract: *The study was conducted at PT Agrita Sari Prima In District Langgam Pelalawan. Based on the research background mentioned above, the writer can formulate the problem in this study is whether the factors that influence employee motivation at PT Agrita Sari Prima In District Langgam Pelalawan. The purpose of this research was to determine the factors that influence employee motivation in PT Agrita Sari Prima. The data analysis in this research by using descriptive and quantitative methods. Methods descriptive analysis of data by the decomposition of the theories contained in the bibliography, and are associated with the data obtained from the research that will be collected, classified and tabulated then be concluded. And quantitative methods with multiple linear regression techniques. Samples taken in this study is numbered 75 (people) of the respondents, the research results are seen from the calculation F_{hitung} obtained a value of 84 809 and F_{tabel} at 2:35. with significance of $0.000 < 0.05$. With significant value below 0.05 indicates that in together variable Compensation, Employment Security, Choice, Working Conditions, and the leadership has a positive and significant influence on employee motivation and the coefficient of determination (Adjusted R^2) obtained at 0.850. This means that 85% of work motivation is influenced by the Compensation, Employment Security, Choice, conditions of work, and leadership, while the remaining 15% work motivation is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Motivation, Compensation, Employment Security, Choice, Conditions of Work and Leadership*

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal, sesuai dengan target karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya yang sangat penting bagi perusahaan, karna mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Karyawan dipandang sebagai salah satu *asset* perusahaan yang penting dan perlu dikelola

serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan, sehingga diperlukan taktik dan strategi yang akurat.

Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, social budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan, faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kemampuan dalam usaha memotivasi karyawan agar mampu menghasilkan yang besar bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan *asset* utama bagi perusahaan yang menjadi perencanaan dan perilaku aktif berbagai dalam suatu organisasi. Mereka punya pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (*HENDRAYANI*)

belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin dan materil yang sifatnya dapat diatur sepenuhnya dalam mendukungnya tercapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi.

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi. Karyawan memang mesti diperlakukan layak, adil dan sehat dalam pemberian kompensasi, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugasnya, disamping bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaan.

PT. Agrita Sari Prima merupakan perusahaan sawit yang cukup berkembang pesat, dimana awalnya hanya kebun dan sekarang PT. Agrita Sari Prima tersebut memiliki sebuah pabrik sawit sendiri. PT Agrita Sari Prima perusahaan yang bergerak dibidang *manufactur* perusahaan sawit.

Tabel berikut ini menggambarkan perkembangan jumlah karyawan pada PT. Agrita Sari Prima 5 tahun terakhir (periode 2011 s.d 2015).

Tabel 1.1 Jumlah Perkembangan Karyawan PT Agrita Sari Prima Kecamatan Langgam (Pelalawan) 2011 s/d 2015

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
1	2011	150	12	22	160
2	2012	160	3	53	210
3	2013	210	0	15	225
4	2014	225	9	59	275
5	2015	275	23	41	293

Sumber: PT Agrita Sari Prima 2016

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa

jumlah karyawan pada PT Agrita Sari setiap tahunnya cenderung meningkat dan terus bertambah seiring dengan perkembangan usaha dari perusahaan.

Tabel 1.2. Jumlah uang transport dan makan, lembur serta THR Karyawan PT Agrita Sari Prima Tahun 2011 s/d 2015

No	Tahun	Uang Makan dan Transport (RP) Perhari	Lembur (RP) Perjam	Pemberian THR Pertahun
1	2011	10.000	20.000	1 bulan gaji
2	2012	13.000	25.000	1 bulan gaji
3	2013	15.000	28.000	1 bulan gaji
4	2014	25.000	30.000	1 bulan gaji
5	2015	30.000	45.000	1 bulan gaji

Sumber: PT Agrita Sari Prima 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan oleh PT Agrita Sari Prima kepada pemberian karyawan pemberian uang makan, transportasi, lembur dan THR. jumlah lembur tahun 2011 sebesar Rp. 20.000/ jam dan tahun 2012 sebesar Rp. 25.000/ jam dan tahun 2013 sebesar Rp. 28.000/jam dan tahun 2014 Rp. 30.000/jam dan tahun 2015 sebesar Rp. 45.000/jam. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan setiap tahun menjelang Hari Raya Idul Fitri dengan besar THR dari tahun 2011 s/d 2014 adalah 1 bulan gaji.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2005, 1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (HENDRAYANI)

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok yang berkerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu untuk mengetahui lebih luas mengenai motivasi, usaha yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para pegawai, agar melakukan tugasnya secara ikhlas dan berkerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal dikenal dengan motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Marriot dalam manajemen personalia (2007:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (2004:57), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Mathis (2002:114), motivasi adalah kegiatan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Robin dan Jugle (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sudarman Danin (2004:41), cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan yang dijadikan indikator motivasi sebagai berikut:

1. Rasa hormat

Berikan rasa hormat secara hasil, demikian juga penghargaan. Adil tidak

berarti sama rata. Dengan demikian, dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang. Berikan penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman dan sebagainya.

2. Informasi

Berikan informasi kepada karyawan mengenai aktifitas organisasi terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya. Informasi standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang harus diperbuat.

3. Perilaku

Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bahwa perilaku atau dengan apa yang diharapkan organisasi. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi sehingga mereka berusaha lebih baik.

4. Hukuman

Berikan hukuman kepada staf yang bersalah diruang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain, baik didepan rekan kerja maupun orang luar. Hukuman yang diberikan didepan orang lain dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.

5. Perintah

Perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung. Adakalanya perintah yang seharusnya di-iya-kan, karna disampaikan secara salah akibatnya di-tidak-kan. Berikan perintah laksana ajakan, dan jika perlu diawali dengan contoh.

6. Perasaan

Interaksi antara atasan dan bawahan adalah interaksi antar manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan. Tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan apa yang pada diri mereka, akan sangat sulit bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (*HENDRAYANI*)

Selanjutnya indikator motivasi menurut Wibowo (2009:379) adalah:

- a) Membangkitkan
Membangkitkan, mengangkat dan menaikkan, membangkitkan motivasi kerja karyawan.
- b) Mengarahkan
Sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan atau Pembina kepada bawahan agar dapat mengikuti apa yang diperintahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
- c) Menjagakan
Mengawasi sesuatu supaya tidak mendatangkan bahaya atau mencegah.
- d) Menunjukkan intensitas
Ukuran kekuatan, keadaan tingkatan atau intensnya, seberapa keras seseorang berusaha.
- e) Bersifat terus-menerus
Tidak berkeputusan, berkesinambungan.
- f) Adanya tujuan
Sesuatu yang hendak diraih oleh organisasi dimasa depan.

Menurut Indriyo (2003:85) faktor-faktor dominan motivasi yaitu meliputi:

1. Harapan untuk berprestasi.
Semakin tinggi motivasi seseorang untuk berprestasi, maka hasil kerja yang dicapai semakin tinggi berdasarkan kemampuan dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kesempatan berkembang
Seseorang yang sukses dengan prestasi kerja mempunyai, Kesempatan karirnya untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki.
3. Upah / Gaji
Bagi karyawan, gaji bisa mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan bersangkutan bersama keluarganya, oleh karena itu gaji dapat mendorong seseorang berhasil dalam pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Sehingga dalam hal ini, gaji merupakan penegasan keberhasilannya alam berkerja, oleh karena itulah, jika seseorang digaji tinggi, maka orang tersebut merasa

bangga dengan prestasinya yang telah diraihnya sehingga dapat digaji tinggi.

4. Pelatihan
Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia, dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan. Keahlian yang dimaksud adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses. Jadi pelatihan dilakukan untuk mengatasi kekurangan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
5. Komunikasi
Komunikasi yang lancar adalah komunikasi yang terbuka, dimana informasi yang mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya. Dalam selurh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.
Menurut Flippo (dalam Riva'I 2004:115) yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada suatu instansi atau organisasi adalah :
 1. Kompensansi
Kompensansi merupakan salah satu faktor yang penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan/pegawai. Setiap perusahaan atau organisasi dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat yang sesuai dengan beban pekerjaan, tepat waktu pembayaran dan selesai melaksanakan tugas dan selain itu pimpinan memberikan kompensasi selain gaji pokok dan memberikan insentif apabila meraih suatu prestasi dalam bekerja sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
 2. Keamanan pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (HENDRAYANI)

Bidang manajemen operasi yang paling penting adalah keamanan dan pemeliharaan kesehatan dari karyawan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk member kondisi kerja yang aman dan sehat, serta bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang lebih tinggi. Keamanan pekerjaan adalah suatu kondisi yang menyebabkan karyawan merasa aman terhadap ancaman pekerjaan yang di lakukan seperti: JAMSOSTEK, kondisi lingkungan kerja yang aman, letak/lokasi kerja, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan

Penghargaan atas pekerjaan yang karyawan akan lebih mudah keluar dari pekerjaan dibandingkan faktor seperti gaji atau bonus otoritas yang memadai dan konflik pribadi. Perhatian cenderung menimbulkan rasa hormat yang pada gilirannya akan membulkan rasa loyaltitas. Motivasi dan perasaan bangga paras pekerja sikap-sikap sederhana seperti ucapan terima kasih atas suatu pencapaian yang menguntungkan bagi orang yang mengatakannya dan sebaliknya membuat gembira orang yang dapat ucapan tersebut.

4. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik adalah keadaan yang menyebabkan seseorang merasa betah terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dan didukung oleh kelengkapan dan fasilitas alat kerja yang tersedia atau sarana dan prasarana yang memadai. Seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa di sertai alat kerja dan perlengkapan kerja.

5. Kepemimpinan yang mampu dan adil

Kepemimpinan yang mampu dan adil adalah kemampuan yang dimiliki

oleh setiap pimpinan dan pelaksanaan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, seperti atasan yang adil, mengetahui kebutuhan karyawan, sering memberikan dorongan bagi karyawan selalu berkomunikasi dengan karyawan dan bersikap objektif.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini hipotesisnya “Diduga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima adalah kompensasi, keamanan pekerjaan, penghargaan atas pekerjaan, kondisi kerja dan kepemimpinan yang mampu dan adil”.

METODE

Metode adalah suatu keinginan yang berasal dari pengel

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah 293 pegawai dan yang menjadi sampel berdasarkan rumus slovin sebanyak 75 orang

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda.

Rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

HASIL

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan bantuan komputer. Dan didapat outputnya sebagai beri Analisis regresi linear bergadna berguna untuk menganalisis hubungan linear antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (*HENDRAYANI*)

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.514	.857		1.767	.082
Kompensasi	.132	.066	.125	2.001	.049
Keamanan Pekerjaan	.272	.049	.389	5.512	.000
Penghargaan	.158	.070	.181	2.261	.027
Kondisi Kerja	.149	.066	.176	2.251	.028
Kepemimpinan	.168	.066	.204	2.538	.013

- Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa
- Koefisien regresi sebesar 0,132 menunjukkan jika variabel Kompensasi bertambah satu-satuan, maka motivasi kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,132 satuan.
 - Nilai koefisien regresi sebesar 0,272 menunjukkan jika variabel Keamanan Pekerjaan bertambah satu-satuan, maka motivasi kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,272 satuan.
 - Nilai koefisien regresi sebesar 0,158 menunjukkan jika variabel Penghargaan bertambah satu-satuan, maka motivasi kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,158 satuan.
 - Nilai koefisien regresi sebesar 0,149 menunjukkan jika variabel Kondisi Kerja bertambah satu-satuan, maka motivasi kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,149 satuan.
 - Nilai koefisien regresi sebesar 0,168 menunjukkan jika variabel Kepemimpinan bertambah satu-satuan, maka motivasi kerja karyawan pada PT. Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,168 satuan.

Koefisien determinasi (R^2) gunanya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, hasil dari uji koefisien determinasi terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.850	.84565

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka sebesar 0,850. Hal ini berarti 85% motivasi kerja dipengaruhi oleh Kompensasi, Keamanan Pekerjaan, Penghargaan, Kondisi Kerja, dan Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 15% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 84.809 dan F_{tabel} sebesar 2.35. dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi, Keamanan Pekerjaan, Penghargaan, Kondisi Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Peneliti dalam membahas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, membedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berada dalam diri karyawan yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sementara itu, faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berada di luar diri dari karyawan tersebut dalam mempengaruhi motivasi kerjanya. Dalam penelitian ini, faktor internalnya adalah kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi karyawan, sedangkan faktor eksternalnya adalah kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja dan status dan tanggung jawab.

Dalam teori motivasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditelusuri bahwa salah satu faktor yang

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (*HENDRAYANI*)

mempengaruhi secara signifikan tingkat motivasi adalah tingkat kepuasan peserta. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan, tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan, baik dari segi materi, pelayanan dan penghargaan yang diterima, sangat mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan sebagai karyawan. Dengan perkataan lain, kepuasan karyawan memiliki korelasi yang positif terhadap motivasi dalam melaksanakan tugas yang diharuskan oleh atasan kepada mereka. Hal ini sesuai dengan apa yang dituliskan oleh Keith Davis dalam Mankunegara (2005), yang menyatakan bahwa kepuasan bekerja datangnya dari kesukaan atau ketidaksukaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan seorang karyawan akan terjadi apabila aspek-aspek pekerjaan yang dilakukannya dan aspek-aspek yang ada dalam dirinya saling menyokong.

Kepuasan merupakan suatu sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dalam bekerja dan bertindak sebagai karyawan dapat berasal dari pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kepuasan yang diperoleh seorang karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa indikator seperti kepuasan terhadap hasil pekerjaan, kepuasan terhadap prestasi kerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, puas terhadap penghargaan dan puas terhadap perhatian pimpinan.

Seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan termotivasi apabila diberikan kebebasan penuh akan tetapi terarah dalam melakukan kebijakan terhadap tugasnya. Hal ini menunjukkan status yang jelas bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengambil keputusan sesuai yang dirasakan dan dibutuhkannya. Seorang karyawan akan merasa terhalang melakukan pekerjaannya apabila tidak memiliki kewenangan yang penuh dalam melaksanakan tugasnya atau harus menunggu keputusan yang berasal dari

orang lain. Kondisi yang terakhir, akan menurunkan motivasi karyawan dalam melakukan tugas yang diembannya sehingga akan menghasilkan produktifitas kerja yang rendah.

Pada penelitian ini, status dan tanggungjawab karyawan dinilai dengan indikator, seperti memperoleh hak penuh dalam melaksanakan pekerjaan, mendapat bimbingan dalam kewenangan yang dimiliki, dihargai sesuai dengan beban pekerjaan, diberi hak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diberikan wewenang penuh pada tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan indikator-indikator ini diharapkan penilaian terhadap status dan tanggungjawab karyawan dapat digambarkan dengan jelas sehingga akan dapat menerangkan hubungannya dengan motivasi bekerjanya.

Hubungan antara motivasi melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan digambarkan dengan hasil pekerjaan dan kompensasi sangat erat. Di satu sisi, karyawan akan termotivasi dengan baik apabila kompensasi yang diperolehnya dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain pimpinan menghargai pekerjaan dengan baik sesuai dengan kompensasi yang diterimanya. Ini menandakan pekerjaan yang dilakukannya dihargai dengan pantas. Di sisi yang lain, kompensasi yang mencukupi akan menyebabkan motivasi dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih tinggi. Teori kompensasi menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah kompensasi yang mencukupi kebutuhan hidup, selaras dengan beban pekerjaan yang dilakukan, seimbang, efektif, dapat memotivasi dan dapat dipahami. Dengan telah dipenuhinya indikator-indikator kompensasi seperti penghasilan yang sesuai, penghasilan mendorong pekerjaan, honor sesuai dengan pekerjaan, biaya perjalanan dinas yang sesuai dan insentif yang diterima.

Salah satu variabel yang mempengaruhi motivasi bekerja adalah lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (HENDRAYANI)

yang disukai oleh seorang pekerja, baik dari segi tempat, sarana dan prasarana, keberadaan karyawan lain, kenyamanan tempat bekerja dan yang lainnya, akan sangat berpengaruh terhadap motivasi bekerja. Lingkungan pekerjaan yang mendukung akan berbanding lurus dengan motivasi kerja. Masih banyak lembaga atau perusahaan yang kurang tanggap terhadap variabel ini dalam menunjang motivasi kerja seseorang karyawan sehingga penanganannya belum maksimum. Hal ini dirasakan dengan belum adanya fasilitas lingkungan kerja yang memadai sehingga seorang karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya untuk melaksanakan tugasnya. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga akan terasa agak sulit bagi seorang karyawan untuk mengontrolnya. Keberadaan lingkungan kerja merupakan hal yang harus diterima dan sangat tidak mudah untuk dirubah atau disesuaikan dengan keinginan karyawan. Apalagi perusahaan tidak mengijinkan adanya perubahan terjadi dalam ruangan kerja karyawan.

Keinginan dan Harapan pribadi merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa harapan dan keinginan pribadi karyawan belum terpenuhi sehingga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam bekerja, seorang pekerja akan memiliki harapan-harapan yang ingin diwujudkan dengan bekerja sebagai karyawan di perusahaan manapun dia bekerja. Kesenjangan yang terjadi antara harapan dan kenyataan yang diperolehnya akan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut dan yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

Teori pengharapan mengatakan bahwa pengharapan merupakan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Pemenuhan harapan seorang karyawan pada satu pekerjaan akan mempengaruhi motivasi kerja pada pekerjaan selanjutnya. Seorang karyawan juga memiliki keinginan dan pengharapan pribadi

dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pekerja memiliki cita-cita dalam bekerja. Penyimpangan yang terjadi pada keyakinan, keinginan dan harapan pribadi akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil analisis data, dari hasil uji kesesuaian data diperoleh bahwa data sudah valid dan reliabel, serta uji asumsi klasik tidak terlanggar, sehingga jawaban responden sudah layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.
- Hasil Regresi linier Berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :
$$Y = 1.514 + 0.132X_1 + 0.272X_2 + 0.158X_3 + 0.149X_4 + 0.168X_5$$
 dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki semua variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas bertambah satu-satuan, maka variabel terikat akan mengalami peningkatan sebesar satu satuan.
- Hasil Uji t dan uji F seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, variabel bebas yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel terikat adalah Keamanan Pekerjaan.
- Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,850. Hal ini berarti 85% motivasi kerja dipengaruhi oleh Kompensasi, Keamanan Pekerjaan, Penghargaan, Kondisi Kerja, dan Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 15% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi*

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Agrita Sari Prima Di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan (HENDRAYANI)

- Kinerja SDM* : Refika Aditama Bandung
- Hani T. Handoko, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hendy Setiawan (2008) skripsi dengan judul : Analisis motivasi kerja pada karyawan PT. Mitori di Sidiaraj. Univertas Kristen Petra
- Indriyo Gitosudarmo, 2003. *Manajemen Personalia Gadjah Mada University*, Jokjakarta
- Marihot Tua Efendi Harianja, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grafindo, Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Melayu S.P Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Askara. Jakarta
- Miftah Thoha.2002, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Per. Jakarta
- Notoatnodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, V, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta,2005.
- Robbins dan Jugje, 2007. *Perilaku Organisasi, Baku 1 dan 2* : Salemba Empat, Jakarta
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Bandung
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supranto, J , 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Umar, 2005, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Uniek Wike Wijayanti (2012) Judul : Analisis motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap pada RSUD Dr. H. Moh. Anwar Kabupaten Sumenep.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.