

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEPUTRA MASTERINDO KEC. TAPUNG KAB. KAMPAR

Adi Widyo Prastowo dan Arief Rifai H

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
Email : ariefrh16@yahoo.co.id

Abstract

The aim of this study was to see how the implementation of the provision of employee motivation in the PT. Peputra Masterindo district. Tapung Kab. Kampar assessment indicators that achievement, recognition, responsibility, opportunity to progress, promotion, work itself, pay, benefits, working conditions, physical, interpersonal relationships, policies and administration of the company, control, status and job security. This type of research is located at PT. Peputra Masterindo district. Tapung Kab. Kampar is descriptive, ie prioritize the questionnaires as a means of collecting data and data collected with this tool then used as the main raw material for evaluating the condition of the existence of empirical and objective research purposes at the location investigated. There are groups of the population and the sample in this study is 169 employees. The sampling technique used in the determination of the individual sample is census techniques. Types and data collection techniques used consisted of primary data collected by using questionnaires and interviews and secondary data was collected using direct observation techniques to place the study site. Data analysis technique that classification of data in the form of group and descriptive type and make of the findings of the study quantitatively analyzed along with the quality that comes with the percentage data. Once the data is analyzed then proceed with making conclusions and suggestions of research results. The conclusions and recommendations of the research about motivation at PT. Peputra Masterindo district. Tapung Kab. Kampar categorized less well with the advice of more attention to the home office allowance. Then facilities given more attention care
Keywords: Analysis, and Employee Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar indikator penilaian yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, status dan keamanan kerja. Tipe penelitian yang berlokasi di PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar ini adalah deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuesioner sebagai alat pengumpul data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk mengevaluasi kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi diteliti. Terdapat kelompok populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 169 orang karyawan. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penetapan individu sampel adalah teknik sensus. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi atau pengamatan langsung ditempat lokasi penelitian. Sedangkan teknik analisis data yaitu klasifikasi data dalam bentuk kelompok dan jenis serta membuat deskriptif dari temuan-temuan dari penelitian yang dianalisa secara kuantitatif beserta kualitas yang dilengkapi dengan data persentase. Setelah data dianalisa maka dilanjutkan dengan membuat kesimpulan dan saran hasil penelitian. Adapun kesimpulan dan saran dari penelitian mengenai pemberian motivasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dikategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawatan.

Kata kunci : Analisis, Motivasi dan Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan segala daya dan batas kemampuan manusia dan fasilitas lainnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan perusahaan tersebut.

PT Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar merupakan sebuah perusahaan yang bargegerak dibidang perkebunan kelapa sawit didirikan pada tahun 1995 yang memiliki karyawan tetap berjumlah 334 meliputi karyawan kebun dan pabrik, luas Lahan 1.989 Ha terdiri Inti 989 Ha dan Plasma 1.000 Ha hampir 60% merupakan milik masyarakat sekitar.yang secara umum mengolah hasil produksinya yaitu dengan

pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit dan inti sawit.Dengan kapasitas oleh Tandan Buah Segar (TBS) di setiap Pabrik Kelapa Sawit (PKS) adalah 90 Ton/ jam. Karyawan PT. Peputra Masterindo yang terdiri dari:

1. Karyawan kebun terdiri dari : Staff/ Asisten, Mandor dan Karyawan Tetap
2. Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) terdiri dari: Staff/ Asisten, Pegawai Tetap dan Karyawan Tetap

Sebagai perusahaan perkebunan PT.Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar memberikan gaji untuk setiap karyawannya berdasarkan aturan yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan dan berdasarkan ketetapan golongan masing – masing yang ada diperusahaan tersebut. Masing – masing karyawan tiap bulannya diberikan upah dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Daftar Gaji Karyawan Menurut Golongan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar

Tahun	Golongan				
	A	B	C	D	E
1	1.650.000	1.900.000	2.150.000	2.400.000	2.650.000
2	1.670.000	1.920.000	2.170.000	2.420.000	2.670.000
3	1.690.000	1.940.000	2.190.000	2.440.000	2.690.000
4	1.710.000	1.960.000	2.210.000	2.460.000	2.710.000
5	1.730.000	1.980.000	2.230.000	2.480.000	2.730.000
6	1.750.000	2.000.000	2.250.000	2.500.000	2.750.000

Sumber Data : PT. Peputra Masterindo

Golongan A tingkat lulusan SMP sederajat sedangkan A1-A6 berdasarkan tahun masa kerja. Golongan B tingkat lulusan SMA sedangkan B1-B6 berdasarkan tahun kerja. Golongan C tingkat lulusan DIII sedangkan C1-C6 berdasarkan tahun kerja. Golongan D tingkat lulusan S1 sedangkan D1-D6 berdasarkan tahun kerja. Golongan E tingkat lulusan S2 sedangkan E1-E6 berdasarkan tahun kerja. Untuk lulusa S3 tidak ada yang bekerja di perusahaan sehingga tidak ada penggolongannya.

Gaji yang di terima golongan A1 yaitu sebesar Rp 1.650.0000, gaji yang di terima golongan B1 yaitu sebesar Rp 1.900.0000, gaji yang di terima golongan C1 yaitu sebesar Rp 2.150.0000, gaji yang di

terima golongan D1 yaitu sebesar Rp 2.400.0000, gaji yang di terima golongan E1 yaitu sebesar Rp 2.650.0000

Bentuk-bentuk prestasi kerja dari perusahaan:

- a. Kehadiran dan disiplin kerja : Absensi, kehadiran tepat waktu dan disiplin dalam menggunakan waktu
- b. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- c. Tanggung jawab: kesediaan melaksanakan kewajiban secara tuntas
- d. Sikap: sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan

Bentuk penghargaan prestasi kerja:

- a. Insentif / Upah lembur

- b. Kenaikan pangkat
- c. Tanda penghargaan
- d. Hadiah (reward)

Berikut ini daftar nama-nama karyawan dan pegawai yang pernah

mendapatkan Reward dari perusahaan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab.Kampar:

Tabel 2 : Daftar Karyawan Yang Mendapat Reward PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab.Kampar

NO	NAMA	PEKERJAAN
1	Erwin	Asisten/ Staf
2	Yessi Maqfirah	Pegawai
3	Suwandi	Asisten/ Staff
4	Herianto	Pegawai
5	M. Hanafi	Mandor
6	Lilik Rijali	Pegawai
7	Siswanto	Karyawan

Sumber Data : PT. Peputra Masterindo 2014

PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya telah memberikan Motivasi yang berupa gaji dan upah lembur, tunjangan pengobatan, tunjangan baras, santunan sosial, jamsostek, tunjangan hari raya dan rumah dinas. Hal ini dimaksudkan sebagai imbalan dan balas jasa kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka dalam mengerjakan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan sehingga

memperoleh hasil kerja yang baik diperusahaan tersebut.

Tunjangan Insentif Karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab.Kampar terbagi 3, yaitu:

1. Uang dalam bentuk Gaji, Upah Lembur, Uang Beras, THR
2. Jaminan dalam bentuk JAMSOSTEK, Pemberian Cuti
3. Fasilitas dalam bentuk Rumah Dinas, Tempat Ibadah, Fasilitas Olah Raga

Tabel 3 : Jumlah Fasilitas Tunjangan Karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab.Kampar

NO	FASILITAS	JUMLAH
1	Rumah Dinas	203 Unit
2	Tempat Ibadah	3 Unit
3	Fasilitas Olah Raga	2 Lapangan. Badminton dan Sepak Bola

Sumber Data : PT.Peputra Masterindo 2014

Pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar apabila para pekerja atau karyawan akan menerima insentif & tunjangan yang dianggap sesuai dengan jasa yang telah dilakukan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi bukanlah hal yang mudah, sebab perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan motivasi, bukan hanya sebatas dalam jumlahnya akan tetapi masih banyak faktor lain yang dipertimbangkan.

Apa bila kita lihat dan bandingkan kondisi keadaan sekarang (semakin meningkatnya kebutuhan harga sembako)

tentu tidak seimbang dengan tunjangan yang di berikan kepada karyawan , di samping itu karyawan harus berkerja keras sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan. Dengan tunjangan sebesar itu apakah cukup? Untuk menambah kehidupan keluarga, sedangkan kebutuhan keluarga sangatlah besar, misalnya pembayaran pendidikan, sandang, pangan, dan keperluan lainnya. Adapun tunjangan beras dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4 : Tunjangan Beras Karyawan PT Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab.Kampar

No	Tunjangan	Jumlah
1	1 Jiwa	Rp 55.000
2	2 Jiwa	Rp 110.000
3	3 Jiwa	Rp 165.000
4	4 Jiwa	Rp 215.000
5	4+ Jiwa	Rp 280.000

Sumber Data : PT.Peputra Masterindo 2014

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa besarnya tunjangan beras yang di berikan kepada karyawan yang paling besar Rp 280.000, sedangkan paling kecil adalah Rp 55.000. Dilihat dari tunjangan beras yang di berikan kepada karyawan sangat sedikit sekali yang menjadi pertanyaan kita cukupkah tunjangan beras tiap bulanya Rp 215.000 untuk sekeluarga berisi 4 orang padahal harga beras dari 10 kg bisa mencapai Rp 90.000 kalau dalam keluarga itu membutuhkan 30 kg tentu tunjangan beras itu kurang untuk di makan.

Setelah karyawan diberikan motivasi tersebut maka perusahaan mengharapkan agar karyawan tersebut dapat termotivasi kerjanya agar bekerja dengan baik dan supaya berprestasi pada bidang pekerjaan yang dijalani. Dari paparan di atas penulis menemukan fenomena-fenomena sebagai berikut:

- a. Kondisi Rumah Dinas bagi karyawan tingkat bawah yang tidak layak kondisi atau berkarat juga cat yang telah pudar yang membutuhkan renovasi ulang dan juga kualitas air tidak baik.
- b. Perusahaan sering telat melakukan pembayaran gaji karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan level tingkat bawah jika karyawan tersebut berprestasi.
- d. Tunjangan dan Insentif yang diberikan Perusahaan Peputra Masterindo kepada karyawan cukup kecil sehingga diduga mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasibuan (1999,110) mengemukakan, motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja

seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hamalik (1993,111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi yaitu:

1. Motivasi dipandang suatu proses
2. Menentukan karakter dari proses ini.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sesuatu penelitian dengan judul: “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Tapung”.

Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan masalah pokok penelitian yaitu sebagai berikut: “Bagaimanakah Motivasi Kerja karyawan di PT . Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar ?”

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian, mala tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kec.Tapung Kab.Kampar.”

STUDI KEPUSTAKAAN

1. Konsep Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan. Dalam istilah motivasi mencakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat (syadam, 2000;227). Motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari

dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas sesuai dengan dorongan tersebut (Tohardi, 2002:334).

Agar karyawan dan pegawai dapat tetap bekerja dengan baik dan memberikan prestasi terbaiknya bagi perusahaan atau organisasinya, maka karyawan dan pegawainya tersebut perlu di berikan motivasi. Tujuan perusahaan atau organisasi harus memikirkan bagai mana agar karyawan dan pegawai tersebut selalu bergairah dalam bekerja dan mempunyai prilaku positif dalam melaksanakan tugas.

Meskipun pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja, tetapi proses ini sangat sulit di laksanakan karena pekerja pegawai adalah manusia hidup yang mempunyai prasaan, harga diri, dan keinginan keinginan yang berbeda – beda.

Untuk itu yang di perlukan meneger adalah memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai atau karyawan . dengan pemberian motivasi yang tepat di harapkan pegawai dan karyawan dapat terdorong bekerja lebih baik sehingga dalam diri mereka timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tunjangan perusahaan atau organisasi akan lebih mudah dicapai dan tunjangan pribadi juga akan terpenuhi.

Menurut teori ini ada 2 Faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

1. **Faktor motivasional** terdiri dari : Prestasi, Penghargaan, Tanggung Jawab, Kesempatan Untuk Maju, Kenaikan Pangkat dan Pekerjaan Itu Sendiri
2. **Faktor Higiene (pemeliharaan)** terdiri dari : Gaji, Tunjangan, Kondisi Kerja Fisik, Hubungan Interpersonal, Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan, Pengawasan, status dan Keamanan Kerja

Teori motivasi menurut Maslow dalam bukunya Dr.Sondang P. Siagian (2012:146) adalah sebagai berikut:

1. kebutuhan Fisiologis (fisik) yang meliputi kebutuhan – kebutuhan pokok sandang, pangan , tempat tinggal , dan kebutuhan fisik lainnya .
2. kebutuhan keamanan yang meliputi keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang
3. kebutuhan sosial yang meliputi kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, di terima oleh orang lain dan pengikutsertaan dalam pengambilan keputusan perusahaan
4. kebutuhan Esteem (harga diri) yaitu pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. seperti ingin di hargai, di hormati, status , pengakuan dan perhatian .
5. kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan diri, pencapaian potensi seseorang, pemenuhan diri sendiri, minat dan potensi dorongan untuk menjadi apa yang dicapai.

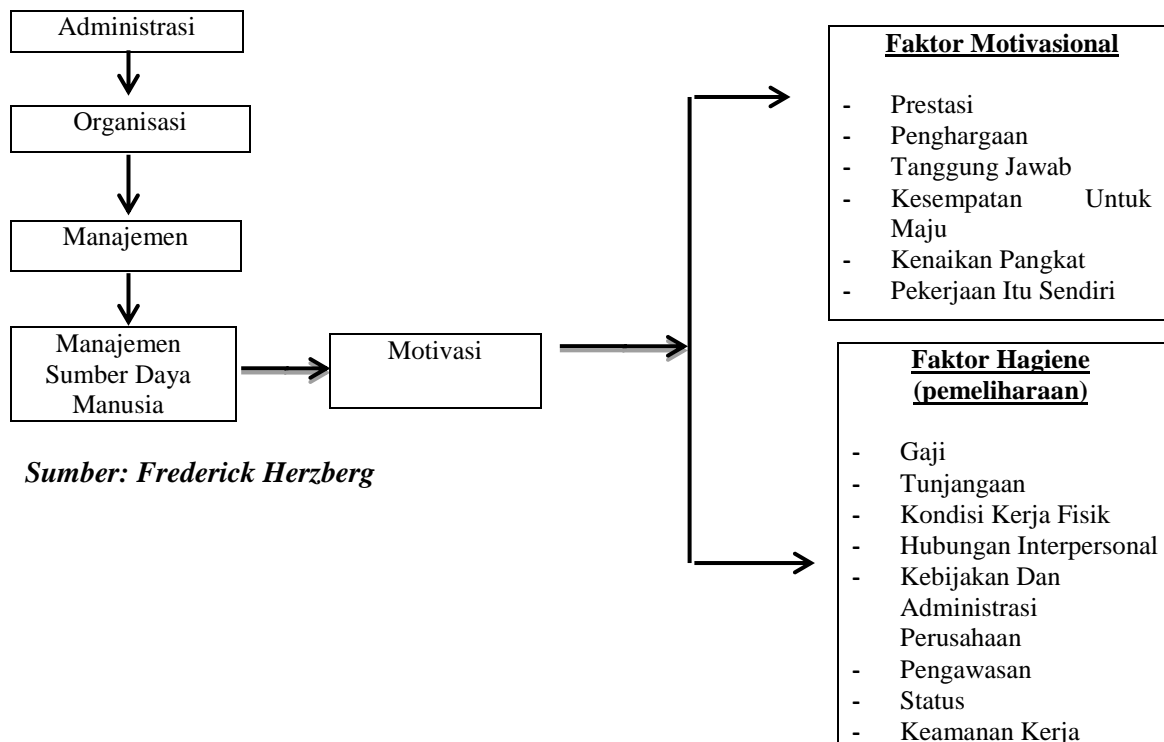
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor .faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas :

1. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Kerangka Pikiran Analisis Motivasi Kerja karyawan di PT . Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar

Gambar 1. Kerangka Pikiran Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.



Sumber: Frederick Herzberg

Operasionalisasi Variabel

Tabel 5 : Operasional Variabel Penelitian Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA
Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan pekerja seseorang karna seliap motif mempunyai tujuan tertentu yang dicapai (Hasibuan 1999;110)	Motivasi Kerja Karyawan	Faktor Motivasional	a) Prestasi b) Penghargaan c) Tanggung Jawab d) Kesempatan Untuk Maju e) Kenaikan Pangkat f) Pekerjaan Itu Sendiri	Ordinal
		Faktor Higiene (pemeliharaan)	a) Gaji b) Tunjangan c) Kondisi Kerja Fisik d) Hubungan Interpersonal e) Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan f) Pengawasan g) status h) Keamanan Kerja	Ordinal

Sumber : Olahan Data 2014

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indicator variabel penelitian ini menggunakan skala liter. Skala liter (sugiyono 2005, 107) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indicator fariabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu baik, cukup baik, dan kurang baik. Berdasarkan nilai yang di tetapkan untuk 169 orang responden,

dengan persentase baik 100% dan persentase cukup baik 67% dan dengan persentase kurang baik 33%.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *deskriptif* yang menggunakan survey dan menggambarkan keadaan sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan, serta menganalisisnya sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi. Alasan penulis menggunakan metode ini adalah untuk mengetahui secara jelas dan konkrit tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.

Lokasi Peneliti

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih tempat / lokasi peneliti pada perusahaan perkebunan kelapa sawit yaitu

PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar Alasan penulis melakukan penelitian di PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar tersebut adalah karena penulis menangkap beberapa indikasi yang menunjukkan adanya beberapa gejala yang relatif berjalan kurang baik sehingga memudahkan untuk memahami fenomena – fenomena yang ada pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasi penulis adalah karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang berjumlah 334 karyawan.

Adapun yang menjadi sampel di ambil sebanyak 169 orang karyawan Sebagai responden yang bersifat mewakili. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Populasi dan Sampel Penelitian

NO	SUB POPULASI	POPULASI	SAMPEL	PERSENTASE
1	General Manager	1	1	0,6%
2	HRD	1	1	0,6%
3	KTU	1	1	0,6%
4	Asisten Kepala	1	1	0,6%
5	Humas	1	1	0,6%
6	Satpam	6	6	3,5%
7	Krani	8	3	1,8%
8	Mandor	10	4	2,4%
9	Karyawan Kebun	167	84	49,7%
10	Karyawan Pabrik	138	67	39,6%
Jumlah			169	100%

Sumber : Olahan Data 2014

Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik penarikan sampel *stratified random sampling* dikarenakan jumlahnya banyak sehingga dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dapat dilakukan secara acak.

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer. Data yang diperoleh secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan. Dalam hal ini yang digunakan sebagai data primer adalah hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden penelitian.
- b. Data Sekunder. Data yang di peroleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang bersifat mendukung analis penelitian,yang meliputi : Sejarah singkat perusahaan, Stuktur organisasi perusahaan dan Aktifitas pada bagian-bagian yang ada pada perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

- a. Observasi yaitu mengadakan mengamatan langsung terhadap responden bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja karyawan pada. PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar
- b. Kuisisioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan perusahaan di PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang berisi tanggapan pegawai tentang motivasi kerja.
- c. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperkuat fakta yang didapatkan dengan menggunakan Tanya jawab secara langsung dengan dengan pihak perusahaan dan karyawan perusahaan yang merupakan pegawai di PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu analisis data dengan cara merumuskan dan menguraikan serta menginterpretasikan berdasarkan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang terdapat. Selanjutnya hasil analisa tersebut, kemudian diambil beberapa kesimpulan serta diakhiri dengan mengemukakan beberapa saran yang dianggap perlu.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pemberian Motivasi karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar

Untuk memberikan motivasi karyawan pada karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar peneliti menganalisis beberapa program yaitu Prestasi, Penghargaan, Tanggung Jawab, Kesempatan Untuk Maju, Kenaikan Pangkat, Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Tunjangan, Kondisi Kerja Fisik, Hubungan Interpersonal, Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan, Pengawasan, status dan Keamanan Kerja. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian penulis akan

mengemukakan hasil analisis data sebagai berikut :

FAKTOR MOTIVASIONAL

1. Prestasi

Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dibutuhkan system penilaian prestasi kerja yang tepat, yang berguna untuk memperbaiki keputusan-keputusan yang dibuat perusahaan dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka sebagai evaluasi atau perbaikan-perbaikan prestasi kerja mereka.

Untuk indikator prestasi kerja yang terdiri dari enam item yang dinilai yaitu sistem penilaian prestasi kerja, sistem penilaian prestasi kerja berjalan semestinya, efektifitas sistem penilaian sebagai pengukur prestasi kerja, pemberian insentif, kenaikan pangkat bentuk prestasi kerja dan hadiah (reward) berada pada kategori cukup baik dengan persentase 40,1% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai sistem prestasi kerja ialah sistem yang digunakan sebagai penilaian prestasi kerja karyawan sudah baik, dikarenakan perusahaan sudah banyak memberikan bentuk prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, insentif dan upah lembur kepada karyawan perusahaan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai prestasi kerja karyawan yang penulis temukan dilapangan yaitu sistem penilaian prestasi kerja sudah ada dan cukup baik hanya terjadi kekurangan pada penerapan karena mayoritas yang mendapatkan hanya pegawai yang bekerja dikantor, sementara banyak karyawan kebun yang telah lama bekerja untuk perusahaan masih belum mendapatkan kenaikan pangkat.

2. Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan termotivasi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan

melebihi standar yang telah di tentukan perusahaan

Untuk indikator penghargaan yang terdiri dari empat item yang dinilai yaitu pemberian penghargaan, pemberian penghargaan sesuai standar ketetapan, Keluhan yang timbul terhadap pemberian penghargaan dan Pemberian penghargaan dapat Memotivasi kerja, berada pada kategori cukup baik dengan persentase 40,0% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai pemberian penghargaan ialah kurang ada perhatian dari perusahaan terhadap pemberian penghargaan bentuk prestasi kerja kepada karyawan kebun.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai pemberian penghargaan yang penulis temukan dilapangan yaitu karyawan kebun masih kurang mendapatkan perhatian mengenai pemberian penghargaan bentuk prestasi kerja dari perusahaan, karena penghargaan yang diberikan hanya sebatas ucapan lisan langsung kepada karyawan.

3. Tanggung jawab

Dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab kepada karyawan mereka yang berkerja di perusahaan tersebut. Yang diperlukan perusahaan ialah jagan memaksa karyawan sampai batas kemampuan, memperlakukan karyawan dengan baik dan juga memberikan asuransi bagi karyawan yang sakit atau kecelakaan kerja karena mereka adalah tanggung jawab perusahaan.

Untuk indikator tanggung jawab yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu Memperlakukan karyawan, Lingkungan kerja yang diberikan dan Pemberian JAMSOSTEK berada pada kategori cukup baik dengan persentase 38,9% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai tanggung jawab perusahaan ialah untuk perlakuan kerja yang diberikaan cukup baik pada karyawan hal ini dikarenakan tidak ada tindakan-tindakan berlebihan seperti paksaan dan kekerasan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai tanggung jawab perusahaan yang penulis temukan dilapangan yaitu perusahaan sudah baik dalam

memperlakukan karyawan dalam bekerja tidak ada tindakan-tindakan yang berlebihan dalam memperlakukan karyawan dalam bekerja, perusahaan juga telah memberikan JAMSOSTEK sebagai jaminan sosial apa bila ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.

4. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, memperoleh pengalaman sebanyak-banyaknya dan juga kesempatan pengembangan karir, yang dapat bermanfaat baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan ataupun karyawan tersebut.

Untuk indikator kesempatan untuk maju empat item yang dinilai yaitu pemberian pelatihan-pelatihan, Kesempatan melanjutkan jenjang pendidikan, Pemberian jenjang karir dan Kemudahan proses promosi berada pada kategori cukup baik dengan persentase 42,6% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai kesempatan untuk maju ialah untuk melanjutkan pendidikan karyawan, perusahaan sudah memberikan keleluasan dan kebebasan bagi karyawannya perusahaan. Tetapi untuk pemberian jenjang karir bagi karyawan kebun masih dibutuhkan perhatian lagi dari perusahaan, dikarenakan tidak ada pemberian jenjang karir bagi karyawan kebun dan pabrik.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai kesempatan untuk maju yang penulis temukan dilapangan yaitu perusahaan telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan dan juga telah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, tetapi belum maksimal dikarenakan masih minimnya proses pelatihan pada karyawan..

5. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang di berikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan dan pengabdian karyawan pada perusahaan, serta sebagai dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja. Maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya.

Untuk indikator kenaikan pangkat tiga item yang dinilai yaitu Sistem penilaian proses promosi jabatan, Pemberian kenaikan pangkat sesuai dengan ketetapan dan kemudahan proses promosi jabatan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 36,5% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai Kenaikan pangkat ialah proses pemberian kenaikan pangkat bagi karyawan perusahaan sudah disesuaikan dengan kemampuan dan prestasi kerja karyawan tersebut, sehingga karyawan yang terpilih sudah mempunyai kemampuan cukup baik.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai pemberian kenaikan pangkat yang penulis temukan dilapangan yaitu banyak karyawan kebun yang telah lama bekerja tidak mendapatkan kenaikan pangkat dikarenakan jumlah karyawan yang banyak tidak sesuai dengan jumlah pangkat/jabatan yang akan di isi dikarenakan sedikit jumlahnya.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah suatu bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Maka perusahaan haruslah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan, agar karyawan menunjukkan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang di tujukan karyawan kepada perusahaannya.

Untuk indikator pekerjaan itu sendiri tiga item yang dinilai yaitu Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan, Beban pekerjaan dan Bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian berada pada kategori cukup baik dengan persentase 39,2% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai pekerjaan itu sendiri ialah pekerjaan tidak sesuai dengan harapan dan juga beban kerja dianggap terlalu memberatkan karyawan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai pekerjaan itu sendiri yang penulis temukan dilapangan yaitu mayoritas karyawan perusahaan menganggap beban kerja terlalu berat, tetapi karyawan tetap dapat menerima dikarenakan mayoritas karyawan adalah lulusan SMA dan SMP sehingga menyulitkan mereka dalam mencari pekerjaan lain.

FAKTOR HIGIENE (PEMELIHARAAN)

1. Gaji

Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dan berikut daftar jumlah gaji yang di berikan oleh PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar.

Tabel 7 : Daftar Gaji Karyawan Menurut Golongan pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar

Tahun	GOLONGAN				
	A	B	C	D	E
1	1.650.000	1.900.000	2.150.000	2.400.000	2.650.000
2	1.670.000	1.920.000	2.170.000	2.420.000	2.670.000
3	1.690.000	1.940.000	2.190.000	2.440.000	2.690.000
4	1.710.000	1.960.000	2.210.000	2.460.000	2.710.000
5	1.730.000	1.980.000	2.230.000	2.480.000	2.730.000
6	1.750.000	2.000.000	2.250.000	2.500.000	2.750.000

Sumber: Data Olahan 2014

Untuk indikator Gaji delapan item yang dinilai yaitu Pemberian gaji sesuai dengan kualitas dan beban kerja, Pemberian gaji berjalan dengan benar, Pemberian gaji Sesuai waktu, Gaji yang di berikan dapat memenuhi Kebutuhan berada, Pemberian gaji sesuai dengan UMR, Insentif diberikan

setelah mencapai target atau diakumulasikan gaji, Pemberian insentif berjalan dengan baik dan benar dan Keluhan-keluhan yang timbul terhadap pemberian Insentif berada pada kategori cukup baik dengan persentase 41,1% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai pemberian gaji ialah besaran gaji yang dibayarkan perusahaan sudah sesuai dengan UMR tetapi memang belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk permasalahan sering telatnya pembayaran gaji, karyawan tidak mengetahui penyebab pastinya dan menyangkan hal ini sering terulang.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai pemberian gaji yang penulis temukan dilapangan yaitu gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan UMR, hanya saja besaran UMR yang telah ditetapkan memang belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari.

2. Tunjangan

Tunjangan atau kompensasi di luar gaji pokok karyawan sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan lain – lain pekerja tergantung dari kemampuan perusahaan dalam menyediakan tunjangan yang layak bagi karyawan.

Untuk indikator tunjangan tujuh item yang dinilai yaitu Tunjangan Rumah Dinas, Ukuran rumah dinas, Kenyamanan rumah dinas, Kualitas air, Besaran tunjangan beras, Kualitas beras dan Pemberian insentif berjalan dengan baik dan benar berada pada kategori cukup baik dengan persentase 34,0% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai pemberian tunjangan ialah mengenai tunjangan perumahan karyawan, perusahaan kurang memperhatikan kelayakannya karena dianggap karyawan tidak sesuai dan tidak memadai untuk karyawan. Untuk tunjangan-tunjangan yang lain seperti tunjangan beras dan THR dianggap sudah baik.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai pemberian tunjangan yang penulis temukan dilapangan yaitu masih banyak kekurangan dalam pemberian tunjangan seperti pemberian tunjangan rumah bagi karyawan yang penulis anggap tidak layak dan juga keluhan dari karyawan dengan kualitas air yang diberikan perusahaan dikarenakan tidak jernih dan bau tanah lumpur sehingga tidak layak untuk digunakan.

3. Kondisi kerja fisik

Kondisi kerja fisik merupakan kondisi atau keadaan kerja yang menjadi tempat kerja, yang perlu di perhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman sehingga di butuhkan fasilitas - fasilitas penunjang kerja. Karena dengan tidak adanya fasilitas kerja maka kegiatan didalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik karena fasilitas kerja sangat menunjang dalam kegiatan didalam suatu perusahaan.

Untuk indikator kondisi kerja fisik lima item yang dinilai yaitu Fasilitas yang diberikan, Fasilitas yang di berikan sesuai standar, Perawatan fasilitas, Kualitas peralatan penunjang dan Suasana lingkungan pekerjaan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 45,9% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai kondisi kerja fisik ialah fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kerja sudah baik, tidak ada permasalahan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai kondisi kerja fisik yang penulis temukan dilapangan yaitu kondisi kerja yang diberikan perusahaan sudah baik dengan memberikan fasilitas penunjang kerja pada karyawan, untuk pegawai disediakan komputer, mesin print, pendingin ruangan dan juga pencahayaan yang memadai untuk karyawan pabrik sediakan helm kerja, alat pemadam api ringan dan juga pakaian kerja sementara untuk karyawan kebun disediakan alat panen.

4. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal atau antarmanusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama yaitu kemajuan perusahaan. Maka Manager hendaknya terbuka mendorong partisipasi dan keberanian para karyawan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhannya.

Untuk indikator hubungan interpersonal empat item yang dinilai yaitu Komunikasi yang terjalin dilingkungan kerja, Komunikasi yang terjalin diluar

lingkungan kerja, Komunikasi yang terjalin antara karyawan dan Atasan menerima pendapat, keluhan dan masukan dari karyawan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 40,1% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai hubungan interpersonal ialah hubungan yang terjalin antar karyawan perusahaan baik diluar lingkungan kerja dan didalam lingkungan kerja sangat baik, hanya memang atasan tingkat atas jarang melakukan interaksi dan kegiatan bersama karyawan diluar lingkungan kerja/ diluar pekerjaan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai hubungan interpersonal yang penulis temukan dilapangan yaitu hubungan yang terjalin pada karyawan disaat bekerja ataupun diluar lingkungan kerja sangat baik, bahkan karyawan sering melakukan kegiatan bersama-sama diluar lingkungan kerja seperti kegiatan keagamaan dan juga olah raga.

5. Kebijakan dan Administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi adalah keputusan yang di ambil suatu perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang di hadapi perusahaan sebagai keputusan atau untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, berisikan ketentuan- ketentuan yang dapat dijadikan pedoman dalam pengambil keputusan. Penerapan atau pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan kepada karyawan perusahaan.

Untuk indikator kebijakan dan administrasi empat item yang dinilai yaitu Penilaian kebijakan dan Administrasi yang diterapkan, Kebijakan dan administrasi dapat mendukung kerja, Kebijakan dan administrasi sesuai keinginan dan tuntutan karyawan dan Melibatkan karyawan dalam membuat kebijakan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 44,8% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai kebijakan dan administrasi perusahaan ialah sejauh ini tidak ada kebijakan yang diterapkan perusahaan yang dapat membebani karyawan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai kebijakan dan administrasi perusahaan yang penulis temukan dilapangan yaitu tidak adanya jenjang karir bagi karyawan kebun dimana kondisi ini akan mempersulit setiap karyawan tingkat bawah untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

6. Pengawasan

Pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan. Berfungsi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan perusahaan.

Untuk indikator pengawasan tiga item yang dinilai yaitu Pengawasan yang di terapkan memberikan kenyamanan kerja, Pengawasan yang diterapkan sesuai standar dan Atasan sering melakukan pengawasan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 44,4% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai pengawasan ialah beberapa pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan berjalan baik. Memang ada beberapa atasan yang dianggap berlebihan dalam memberikan arahan dan pengawasan, namun itu dianggap karyawan hanya dilakukan atasan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai pengawasan yang penulis temukan dilapangan yaitu pihak perusahaan sering melakukan pengawasan terhadap karyawan-karyawannya baik disaat memulai pemanenan buah sawit hingga proses pengolahan sawit dipabrik sehingga jarang terjadi penyimpangan.

7. Status

Status kerja merupakan jenis kedudukan dalam melakukan pekerjaan disuatu perusahaan diharapkan dengan pemberian dan pengakuan status baik dari perusahaan atau sesama karyawan akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan tersebut.

Untuk indikator status tiga item yang dinilai yaitu Pemberian status kerja, Pemberian status kerja sesuai dengan

ketentuan dan ketetapan dan Pengakuan status kerja (pangkat/jabatan) berada pada kategori cukup baik dengan persentase 42,6% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai status kerja ialah karyawan mengakui, menghormati dan menghargai kepada karyawan perusahaan yang memiliki status kerja yang lebih tinggi yang diberikan perusahaan.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai status kerja yang penulis temukan dilapangan yaitu karyawan perusahaan sangat menghargai dan menghormati pada karyawan yang memiliki pangkat atau jabatan lebih tinggi diatas mereka. Meski ada beberapa karyawan yang memberika penilai buruk pada beberapa atasan mereka, hal ini disebabkan prilaku, sifat dan juga kebijakan yang dibuat dianggap beberapa karyawan tidak baik.

8. Keamanan kerja

Tujuan utama keamanan kerja adalah agar karyawan di sebuah perusahaan mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mendapat produktivitas kerja yang setinggi-tinginya. Sedangkan tujuan keselamatan kerja agar para karyawan di sebuah perusahaan bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau gangguan-gangguan yang lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja.

Untuk indikator keamanan kerja lima item yang dinilai yaitu Tingkat keamanan lingkungan kerja, Perlengkapan keamanan Kerja sebagai penunjang Keselamatan, Pencahayaan dan penerangan tempat kerja, Perlengkapan keamanan Sesuai standar kerja dan Beban pekerjaan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 43,4% atau berada pada skor 34%-66%.

Untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan kepada karyawan mengenai tingkat keamanan lingkungan kerja ialah untuk tingkat keamanan perusahaan sangat baik dikarenakan ada petugas keamanan

perusahaan, sementara keamanan kerja karyawan pabrik masih ada kekurangan yang perlu diperhatikan dikarenakan memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi seperti kelengkapan pakaian, sepatu, helm, kotak P3K dan pemadam api dingan dianggap belum memadai.

Sementara berdasarkan *Analisis* mengenai tingkat keamanan lingkungan kerja yang penulis temukan dilapangan yaitu untuk tingkat keamanan lingkungan kerja cukup baik hanya ada beberapa kekurangan seperti alat pemadam api ringan di pabrik agar diperlengkap dan kotak P3K yang harus disesuaikan dengan jumlah karyawan perusahaan yang banyak sebagai antisipasi kecelakaan kerja.

Selanjutnya dapat dilihat dari *Wawancara* yang penulis lakukan dengan Manager yaitu bapak zulfahmi menjelaskan untuk tunjangan rumah dinas kami dari pihak perusahaan telah memberikan sebaik-baiknya sesuai kemampuan perusahaan, hanya saja karyawan tidak melakukan perawatan dengan baik sehingga mengalami kerusakan dan juga perusahaan belum memiliki dana untuk melakukan renovasi. Sementara untuk kualitas air yang tidak baik beliau mengatakan kualitas air didaerah tersebut memang seperti itu dan tidak mengetahui penyebab pastinya.

Kemudian untuk hasil *Wawancara* yang penulis lakukan dengan bapak zulfahmi menyebutkan untuk masalah keterlambatan pembayaran gaji/upah disebabkan ada permasalahan diinternal perusahaan namun ia menganggap keterlambatan tidak lebih dari satu bulan.

Dari dua (2) indikator yaitu faktor motivasional dan faktor higine (pemeliharaan) indikator pemberian motivasi pada karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar, selanjutnya dari analisis yang telah dibuat diatas maka dapat ditarik rekapitulasi dari jawaban responden tersebut yang untuk lebih jelasnya dapai di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8: Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Motivasional Pemberian Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. kampar

No	Item yang dinilai	Kategori pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Prestasi	330 (32,6%)	406 (40,0%)	278 (27,4%)	1014 (100%)
2	Penghargaan	205 (30,3%)	270 (40,0%)	201 (29,7%)	676 (100%)
3	Tanggung jawab	203 (40,0%)	197 (38,9%)	107 (21,1%)	507 (100%)
4	Kesempatan untuk maju	198 (29,3%)	288 (42,6%)	190 (28,1%)	676 (100%)
5	Kenaikan pangkat	170 (33,5%)	185 (36,5%)	152 (30,0%)	507 (100%)
6	Pekerjaan itu sendiri	113 (22,3%)	199 (39,2%)	195 (38,5%)	507 (100%)
Jumlah		1219	1545	1123	3887
Rata-Rata		203,2	257,5	187,2	647,9
Persentase		31,4%	39,7%	28,9%	100%
Standar Pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Data Olahan 2014

Dengan melihat tabel rekapitulasi jawaban responden diatas mengenai indikator Motivasional pemberian motivasi kepada karyawan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar maka dapat di kategorikan baik hal ini terlihat dari jawaban responden yang ada dari 169 responden maka yang terkategori baik sebanyak 203,2 orang atau 31,4%. yang terkategori baik dengan alasan sistem penilaian prestasi kerja sudah baik, dikarenakan menjadikan perusahaan dapat mengetahui hasil kerja karyawan. Pemberian penghargaan menjadikan semangat kerja karyawan meningkat. Banyak karyawan berprestasi yang mendapatkan kenaikan pangkat. Kemudian sebanyak 257,5 orang atau

39,7%. terketegori cukup baik, dengan alasan terlalu banyak aspek/ item yang dinilai sebagai penilaian prestasi kerja karyawan. Pemberian penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian sebanyak 187,2 orang atau 28,9%. terketegori kurang baik, dengan alasan sistem penilaian prestasi kerja tidak diterapkan bagi karyawan tingkat bawah. Banyak karyawan kebun tidak mendapat penghargaan dan penghargaan yang diberikan hanya sebatas ucapan lisan. Dari hasil keseluruhan dengan kata lain sesuai dengan tehnik pengukuran yang telah di buat ternyata pada interval 34%-66% dengan kategori cukup baik.

Tabel 9 : Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Higiene Pemberian Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. kampar

No	Item yang dinilai	Kategori pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Gaji	336 (24,9%)	555 (41,0%)	461 (34,1%)	1352 (100%)
2	Tunjangan	174 (14,7%)	402 (34,0%)	607 (51,3%)	1183 (100%)
3	Kondisi kerja fisik	197 (23,3%)	388 (45,9%)	260 (30,8%)	845 (100%)
4	Hubungan interpersonal	183 (27,1%)	271 (40,1%)	222 (32,8%)	676 (100%)
5	Kebijakan dan administrasi Perusahaan	156 (23,1%)	303 (44,8%)	271 (40,1%)	676 (100%)
6	Pengawasan	127 (25,0%)	225 (44,4%)	155 (30,6%)	507 (100%)
7	Status	146 (28,8%)	216 (42,6%)	145 (28,6%)	507 (100%)
8	Keamanan kerja	261 (30,9%)	367 (43,4%)	217 (25,7%)	845 (100%)
Jumlah		1580	2727	2338	6645
Rata-Rata		197,5	340,9	292,3	830,7
Persentase		23,8%	41,0%	35,2%	100%
Standar Pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Data Olahan 2014

Dengan melihat tabel rekapitulasi jawaban responden di atas mengenai pemberian motivasi kepada karyawan PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar maka dapat di kategorikan baik hal ini terlihat dari jawaban responden yang ada dari 169 responden maka yang terkategori baik sebanyak 197,5 orang atau 23,8%. yang terkategori baik dengan alasan pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dan sesuai UMR dan juga pemberian fasilitas, tunjangan dan bantuan telah diberikan semuanya dan sebaik-baiknya. Kemudian sebanyak 340,9 orang atau 41,0%. terkategori cukup baik, dengan alasan pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu dibenahi. Kemudian sebanyak 292,3 orang atau 35,2%. terkategori kurang baik, dengan alasan karyawan pemberian tunjangan yang diberikan berupa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti rumah karyawan tidak layak, air membutuhkan perbaikan dan juga sering adanya keterlambatan pembayaran gaji. Dari hasil keseluruhan dengan kata lain sesuai dengan tehnik pengukuran yang telah di buat ternyata pada interval 34%-66% dengan kategori cukup baik.

Dari data penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pemberian motivasi untuk karyawan PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar cukup baik karena berdasarkan jawaban dari responden yang diukur dari dua (2) indikator yaitu Faktor Motivasional dan Faktor Higin (Pemeliharaan) dan terdapat empat belas (14) Subindikator yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, status dan keamanan kerja.

Dan untuk penulis temukan dilapangan yaitu rumah dinas yang membutuhkan renovasi dan juga keterlambatan pembayaran gaji saat dikonfirmasi oleh manager PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar hal ini disebabkan keuanagan perusahaan yang sedang berjalan tidak baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian yang didapat oleh penulis yaitu motivasi yang di berikan PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar terlaksana cukup baik, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam berkerja.

- 1) Untuk pemberian Prestasi pada PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang diberikan cukup baik dan akan lebih baik lagi bila dilakukan penyempurnaan dalam pelaksanaannya sehingga dapat memotivasi karyawan dalam berkerja.
- 2) Untuk pemberian Penghargaan yang diberikan perusahaan cukup baik dan akan lebih baik lagi bila karyawan tingkat bawah lebih diperhatikan lagi dalam pemberian penghargaan sehingga akan meningkatkan semangat dalam berkerja.
- 3) Untuk pemberian Tanggung jawab yang diberikan perusahaan cukup baik dan perusahaan harus tetap memperlakukan karyawan dengan sebaik-baiknya dalam berkerja.
- 4) Untuk Kesempatan untuk maju pada PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang diberikan cukup baik dikarenakan perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melanjutkan jejang pendidikan yang lebih tinggi lagi.
- 5) Untuk pemberian Kenaikan pangkat yang diberikan perusahaan cukup baik dan akan lebih baik lagi bila perusahaan memberi kemudahan proses promosi jabatan kepada karyawannya.
- 6) Untuk Pekerjaan itu sendiri pada PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang diberikan cukup baik tetapi masih perlu diperhatikan beban pekerjaan dan penyesuaian bidang keahlian.
- 7) Untuk pemberian Gaji karena sudah sesuai dengan ketentuan standar UMR, masih ada kekurangan ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.
- 8) Untuk pemberian Tunjangan pada PT. Putra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang diberikan cukup baik tetapi masih banyak kekurangan yang perlu diperhatikan seperti kelayakan rumah

- dinas dan juga kualitas air yang diberikan, agar nantinya karyawan lebih dapat termotivasi dalam bekerja.
- 9) Untuk Kondisi kerja fisik yang diberikan perusahaan cukup baik yang perlu lebih diperhatikan hanya perawatan fasilitas kerja.
 - 10) Untuk Hubungan interpersonal pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar yang terjalin cukup baik karena tidak hanya didalam lingkungan kerja tetapi juga diluar lingkungan kerja.
 - 11) Untuk pelaksanaan Kebijakan dan administrasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar berjalan cukup baik tetapi kurang mengikut sertakan karyawan dalam membuat kebijakan.
 - 12) Untuk pelaksanaan Pengawasan yang diterapkan perusahaan cukup baik dikarenakan atasan sering melakukan pengawasan langsung karyawan dalam bekerja.
 - 13) Untuk pemberian Status kerja yang diberikan perusahaan cukup baik dikarenakan seseorang yang memiliki jabatan/kedudukan mendapat pengakuan baik dari perusahaan ataupun karyawan.
 - 14) Untuk Keamanan kerja yang diberikan pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar cukup baik dikarenakan tingkat keamanan dan juga perlengkapan keamanan sudah memadai.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

- 1) Hendaknya pemberian tunjangan rumah dinas karyawan lebih diperhatikan lagi agar meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 2) Agar pelaksanaan pemberian gaji karyawan harus lebih diperhatikan dan juga disesuaikan dengan beban/kualitas kerja karyawan.
- 3) Hendaknya lebih ditingkatkan lagi kelengkapan fasilitas kerja karyawan dan perawatannya.
- 4) Untuk keseluruhan penulis menyarankan perusahaan PT. Peputra

Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar agar lebih memperhatikan dalam pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan dan penulis juga menyarankan agar permasalahan yang sering terjadi keterlambatan gaji tidak terulang lagi kemudian fasilitas kerja perlu diperhatikan perawatannya dan rumah dinas membutuhkan perbaikan agar lebih diperhatikan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta Jakarta
- Assauri, Sofyan. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta
- Gaspar, Vincent, 1998 *Manajemen Produktivitaas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hamzah, P. Dan Lamatenggo Nina, D. 2012 *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Penerbit Bumi Aksara
- Handyaningrat, Drs Soewarno. 1996. *Pengantar Study Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. PT Toko Gunung Agung
- Hasibuan. 2001. *Dasar – dasar organisasi*. Raja grafindo persada. Jakarta
- Hasibuaan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan* , Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Kussrianto, Bambang, 1991. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, Binaman Pressindo, Jakarta
- Manullang. 2001. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta. Gajah Mada Universitas Press
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ke - 4, BPFE, Yogyakarta

- Namawi, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai, Viethazal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robin, Steven P., 1998. *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Perhallindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2012 *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita, Jakarta
- Sinamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Jakarta
- Sugiono. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara Bandung
- Tohardi, Ahmad ,2002, *Pemahaman Praktis : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura , Cv.Mmandar Maju, Bandung.
- Zulkifli. 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. UIR Press