

# **TUGAS AKHIR**

**PENTINGNYA MOTIVASI UNTUK MENUNJANG  
PRESTASI KERJA PADA PT. MEGA TRADE  
CENTRE MANADO**

**OLEH:  
OLIVIA FRANSISCA PANDEY  
NIM : 14 053 7 001**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
2015**

## **LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Tugas Akhir Penelitian oleh Olivia F. Pandey  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, Juli 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

**Iyam L. Dua, SE, MSi**

NIP : 196501161990112001

**Juliet P. T. Makinggung SE. MSi**

NIP : 197307222002122001

Ketua Panitia

**Ir. Efendy Rasjid SE, MSi, MM**

NIP. 19670516 199403 1 003

# **LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

## **PENTINGNYA MOTIVASI UNTUK MENUNJANG PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA TRADE CENTRE MANADO**

Oleh

**Olivia F. Pandey**  
**NIM. 14 053 7 001**

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)

Pada Juli 2015

Ketua/Penguji 1

**Jemmry Winokan SE, MSi**

NIP. 197001092002121001

Penguji 2

Penguji 3

**Juliet P. T. Makinggung SE, MSi**

NIP. 197307222002122001

**Iyam L. Dua, SE, MSi**

NIP. 196501161990112001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

**Willem G. Pomantow, SE, MSi**

NIP. 19651119 199003 1 003

# MOTTO

*Segala Perkara Dapat Kutanggung*

*Di Dalam Dia yang*

*Memberi Kekuatan kepadaku (Filipi 4 : 13)*

*Do The Best..*

*Be The Best..*

*And You Will Get The Best Too..*



*Kupersembahkan Kepada:*

*Tuhan Yesus Kristus*

*Dan Almarhuma Ibuku Tercinta*

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Olivia Fransisca Pandey  
NIM : 14 053 7 001  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Program Studi : Manajemen Bisnis  
Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Juli 2015

Yang membuat pernyataan,

**Olivia F. Pandey**  
NIM. 14 053 7 001

## **BIOGRAFI**

Nama Lengkap : Olivia Fransisca Pandey

NIM : 14 053 7 001

Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 27 Februari 1994

Agama : Kristen Protestan

Alamat Tempat Tinggal : Ranotana Weru Lingkungan 4

Riwayat Pendidikan : Tamat SD GMIM 1 Rumoong Lansot Tahun 2005

: Tamat SMP Negeri Tareran Tahun 2008

: Tamat SMK Negeri 1 Manado Tahun 2011

Tamat Diploma III Politeknik Negeri Manado Tahun  
2014

Nama Ibu : Alm. Netty Pandey

Alamat Tempat Tinggal : Rumoong Atas Kecamatan Tareran

Orang tua



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat dan rahmat-Nya, serta kekuatan dan kemampuan yang diberikan dalam penyusunan Tugas Akhir ini dengan judul : **“Pentingnya Motivasi Dalam Menunjang Prestasi Kerja Pada PT. Mega Trade Centre Manado”**.

Keberhasilan selama penulisan Tugas Akhir ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, arahan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Jemmy J. Rangan, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bapak Willem G. Pomantow, SE. MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Ibu Juliet P. T. Makinggung, SE. MSi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Pembimbing 2 dan juga sebagai penguji 2 .
4. Ibu Iyam L. Dua, SE. MSi selaku Dosen Pembimbing 1 dan sebagai Dosen Penguji 3.
5. Bapak Jemmry Winokan SE. Msi selaku dosen penguji 1.
6. Seluruh karyawan MTC Megamas Manado.
7. Dosen-dosen dan pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

8. Seluruh Keluarga besar penulis, Tante dan Om tercinta, Saudara-saudari yang tersayang, yang selalu mendukung, mendoakan, serta setia memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan, nasihat, dan doa serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat dan motivasi juga inspirasi baru bagi pembaca dan juga semua pihak yang membutuhkan. Penulis menyadari dalam penulisan ini masih ada kekurangan oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik untuk membangun kesempurnaan Tugas Akhir ini. Semoga Tuhan Yesus Kristus selalu memberkati dan menyertai kita semua.

Manado, Agustus 2015

**Penulis**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
BIOGRAFI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Dan Manfaat .....	5
<b>BAB II. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS</b>	
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi .....	6
2.1.2 Teori Motivasi .....	9
2.1.3 Indikator Motivasi .....	11
2.1.4 Penetapan Kriteria Untuk Promosi .....	14
2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja .....	15
2.1.6 Penilaian Prestasi Kerja .....	16
2.1.7 Faktor-faktor yang mempunyai prestasi kerja .....	17
2.1.8 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	19
2.2 Tinjauan Pustaka .....	20
2.3 Alur Pikir .....	22
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	24

3.2 Metode Penelitian .....	24
3.3 Jenis data dan pengumpulan data .....	25
3.4 Populasi dan Sampel .....	26
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	27
3.6 Metode Analisis .....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran umum perusahaan .....	31
4.1.1 Sejarah PT. Mega Trade Centre Manado .....	31
4.1.2 Logo PT. Mega Trade Centre Manado .....	34
4.1.3 Sumber Daya Manusia .....	34
4.1.4 Organisasi Perusahaan .....	36
4.2 Karakteristik Informan	
4.2.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.2.2 Karakteristik Informan Pendidikan .....	39
4.2.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Umur .....	40
4.3 Motivasi dalam menunjang Prestasi Kerja pada PT. MTC Manado	
4.3.1 Motivasi Pada PT. MTC Manado .....	41
4.3.2 Prestasi Kerja Pada PT. MTC Manado .....	48
4.4 Pembahasan	
4.4.1 Motivasi Pada PT. MTC Manado .....	53
4.4.2 Prestasi Kerja Pada PT. MTC Manado .....	60
4.4.3 Motivasi untuk menunjang prestasi kerja pada PT. MTC .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. Alur Pikir .....</b>	<b>22</b>
<b>Gambar 2. Logo PT. MTC Manado .....</b>	<b>34</b>
<b>Gambar 3. Diagram Sumber Daya Manusia PT. MTC Manado .....</b>	<b>35</b>

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL 1. PENELITIAN SEBELUMNYA .....</b>	<b>20</b>
<b>TABEL 2. KISI-KISI INSTRUMEN MOTIVASI (X) .....</b>	<b>27</b>
<b>TABEL 3. KISI-KISI INSTRUMEN PRESTASI KERJA (Y) .....</b>	<b>29</b>
<b>TABEL 4. KARAKTERISTIK INFORMAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN .....</b>	<b>38</b>
<b>TABEL 5. KARAKTERISTIK INFORMAN BERDASARKAN PENDIDIKAN .....</b>	<b>38</b>
<b>TABEL 6. KARAKTERISTIK INFORMAN BERDASARKAN UMUR ..</b>	<b>39</b>
<b>TABEL 7. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 1 .....</b>	<b>40</b>
<b>TABEL 8. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 2 .....</b>	<b>41</b>
<b>TABEL 9. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 3 .....</b>	<b>42</b>
<b>TABEL 10. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 4 .....</b>	<b>43</b>
<b>TABEL 11. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 5 .....</b>	<b>44</b>
<b>TABEL 12. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 6 .....</b>	<b>46</b>
<b>TABEL 13. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 7 .....</b>	<b>47</b>
<b>TABEL 14. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 8 .....</b>	<b>48</b>
<b>TABEL 15. TANGGAPAN INFORMAN MENGENAI PERNYATAAN NOMOR 9 .....</b>	<b>49</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kuesioner Penelitian .....

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ilmu pengetahuan yang semakin pesat perkembangannya, setiap instansi akan melakukan berbagai cara agar tujuannya dapat tercapai dan berhasil. Dalam hal ini lebih khusus pada dunia kerja dituntut untuk dapat menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdedikasi baik dan memiliki kemampuan serta kualitas kerja pada bidangnya masing-masing guna mencapai profesionalisme.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja yang tinggi. Menurut Robbins (2003:208) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan.

Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan diantaranya adalah kebutuhan ekonomi, rasa aman dalam bekerja, mengembangkan diri atau berkarier, rasa ingin tahu, adil dalam segala bidang, rasa aman dalam bekerja, adanya kebijakan pimpinan, adanya penghargaan prestasi kerja, gaji dan upah, pemberian bonus, jaminan hari tua.

Untuk itu faktor motivasi sangatlah berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2002 :56). Penilaian Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah Kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, dan sikap karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk menunjang prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas prestasi kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Jadi, dari uraian diatas dapat dikatakan meningkatnya prestasi kerja karyawan secara langsung di pengaruhi dari tingginya motivasi kerja seorang karyawan itu sendiri.

Mega Trade Centre (MTC) adalah anak cabang dari Mega Jasa Kelola yang merupakan pusat grosir terbesar yang ada di kota Manado. Mega Trade Centre memperkenalkan dirinya sebagai suatu pusat grosir dan eceran yang terbesar di kota Manado, memberikan kesempatan bagi para pengusaha kecil dan menengah untuk membuka usaha mereka disebuah tempat yang terpadu, dan teratur, dengan fasilitas seperti mall, membantu warga kota Manado untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan harga yang lebih murah dan terjangkau, dan selalu berupaya untuk bekerja secara profesional dalam segala aspek pekerjaannya. Mega Trade Centre memiliki beberapa Departemen antara lain: Departemen Finance & Accounting, Departemen Tenant Relation & Fitting Out (TR – FO), Advertising & Promoting (Ad – Prom), dan Building Operation (BO).

Berdasarkan hasil observasi, penulis melihat terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki motivasi dilihat dari kuisisioner bahwa ada beberapa karyawan yang belum cukup puas terhadap pemberian upah lembur pada PT. MTC Manado. Hal ini mengakibatkan kebutuhan ekonomi yang belum terpenuhi sehingga tidak jarang didapati bahwa beberapa karyawan mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan. Tidak ada promosi/jenjang karir setelah bekerja selama 5 tahun. Menurut I komang ardana (2012 : 107) terdapat beberapa kriteria dalam penetapan promosi yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, dan supelitas. Oleh karena itu karyawan yang sudah bekerja lama, memiliki kualitas pendidikan yang baik, dan memiliki tingkat loyalitas yang



tinggi haruslah diberikan promosi akan tetapi sampai saat ini perusahaan belum memberikan promosi kepada karyawan tersebut.

Begitu juga dalam prestasi kerja karyawan pada perusahaan umumnya sudah baik akan tetapi akan ada baiknya apabila motivasi perusahaan dalam hal ini adalah pemberian gaji lembur dan promosi harus disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencegah adanya karyawan yang melakukan resign lagi.

Dari uraian diatas penulis tertarik mengambil judul **“Pentingnya motivasi untuk menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Trade Centre Manado.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut: Bagaimana motivasi karyawan dapat menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Trade Centre Manado?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat permasalahan yang ada di kantor PT. MTC Manado sangat luas dalam hal ini adalah sumber daya manusia maka penulis membatasi masalah yaitu hanya pada motivasi dan prestasi kerja karyawan.

## **1.4 Tujuan Dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan pada PT. Mega Trade Centre Manado
- Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Trade Centre Manado
- Untuk mengetahui motivasi dapat menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Trade Centre Manado

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

- Bagi penulis  
Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia, khususnya mengenai teori motivasi, dan prestasi kerja.
- Bagi Institusi pendidikan  
Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai motivasi serta dampaknya terhadap peningkatan prestasi kerja.

- Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan prestasi kerja karyawan melalui motivasi yang diberikan perusahaan

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins (2003 : 208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Hasibuan (2005 : 45) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. 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 Mitchell dalam Winardi (2001 :34) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Menurut Gray dalam Winardi (2001) motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas bahwa setiap tindakan pimpinan dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi pada karyawannya, maka ia tidak punya pilihan apakah ia memotivasi mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana ia melakukan, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif sehingga pihak karyawan bekerja secara menguntungkan bagi organisasi atau karyawan bekerja tidak efektif sehingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan motivasi yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Sebelumnya Taylor (1911) dalam Akintoye (2000) mendeskripsikan uang sebagai faktor yang paling penting dalam memotivasi para pekerja industri untuk meraih produktivitas yang lebih besar. Taylor juga menganjurkan adanya pembuatan sistem upah insentif sebagai alat memotivasi pekerja untuk lebih berprestasi, berkomitmen, dan memberikan kepuasan yang tinggi.

Katz dalam Sinclair, et al (2005) menunjukkan kekuatan pendukung uang melalui proses pemilihan pekerjaan. Beliau menjelaskan bahwa uang memiliki kekuatan untuk menarik, menguasai, dan memotivasi seseorang untuk berprestasi tinggi. Sebagai contoh jika seseorang pustakawan atau pemberi informasi memiliki pekerjaan lain yang ditawarkan dimana memiliki karakteristik pekerjaan yang hampir sama dengan pekerjaannya saat ini, tetapi

memiliki lebih bonus finansial, maka pekerja tersebut kemungkinan besar akan lebih termotivasi untuk menerima tawaran pekerjaan baru tersebut.

### **2.1.2 Teori Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2005) teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu (1) teori motivasi dengan pendekatan isi (content theory), (2) teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory), (3) teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcemen theory).

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Maslow. Teori motivasi pendekatan proses tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contohnya teori motivasi berprestasi dari McClelland. Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih menekankan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contohnya teori motivasi dari Skinner. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita sebagai pemimpin tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow dalam Prasetya (2009) mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a Kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai.
- d Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi.

Teori motivasi berprestasi oleh McClelland (1961) dalam Brantas (2009) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, sebagai berikut. 1) Need for Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. 2) Need for Affiliation, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. 3) Need for

Power, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

### **2.1.3 Indikator Motivasi**

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dalam penulisan hanya diambil teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian, yaitu teori motivasi dari McClelland's. Dalam teorinya yang dikutip dalam Brantas (2009), yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory (teori motivasi prestasi McClelland's) ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif. Motif (Motif) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri karyawan maupun dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Hasibuan (2000) dalam Brantas (2009) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja,



dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu; (1) upah yang adil dan layak; (2) kesempatan untuk maju; (3) pengakuan sebagai individu; (4) keamanan bekerja; (5) tempat kerja yang baik; (6) penerimaan oleh kelompok; (7) perlakuan yang wajar; (8) pengakuan atas prestasi.

Harapan (Expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya. Hersey (1982) dalam Brantas (2009) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan para karyawan sebagai berikut; (1) kondisi kerja yang baik; (2) perasaan ikut terlibat; (3) pendisiplinan yang bijaksana; (4) penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan; (5) loyalitas pimpinan terhadap karyawan; (6) pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi; (7) jaminan pekerjaan.

Insentif (Incentive) yaitu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi. Ada beberapa indikator tentang imbalan yang berasal dari pekerjaan (ekstrinsik) yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dalam Brantas (2009) adalah; (1) gaji dan upah; (2) tunjangan; (3) promosi.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah; (1) Upah yang adil dan layak; (2) Kesempatan untuk maju; (3) keamanan bekerja; (4) tempat kerja yang baik; (5) Promosi;

#### **2.1.4 Penetapan kriteria Untuk Promosi**

Menurut I Komang Ardana (2012 : 107) dalam rangka melaksanakan program promosi bagi tenaga kerja maka perlu dilakukan penetapan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria promosi, tersebut hendaknya dipakai sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Oleh karena itu, kriteria yang ditetapkan dapat menjamin, bahwa tenaga kerja yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk memegang jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Adapun kriteria yang dipertimbangkan dalam mempromosikan tenaga kerja sebagai berikut:

a. Senioritas.

Tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan bahwa dengan tingkat senioritas yang tinggi pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak dari pada angkatan muda. Pada umumnya tingkat senioritas karyawan dinilai apabila karyawan tersebut sudah bekerja selama 3 tahun atau lebih.

b. Kualifikasi Pendidikan. Latar belakang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai daya nalar yang tinggi pula terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu penandatanganan.

c. Prestasi Kerja. Hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi mempunyai

kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

- d. Tingkat Loyalitas. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi, hal ini dimaksudkan dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang lebih besar.
- e. Kejujuran. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai dengan kegiatan promosi akan merugikan perusahaan, karena tindakan ketidakjujuran tenaga kerja yang akan dipromosikan.
- f. Supelitas. Pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu diperlukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/jabatan tersebut.

### **2.1. 5 Pengertian Prestasi Kerja**

Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2002 : 56).

Prestasi kerja seorang karyawan adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi,organisasi,manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam

melaksanakan proses produksi pada instansi, organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

Kemampuan menunjang prestasi kerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002).

Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan unjuk kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan pada suatu periode tertentu.

#### **2.1.6 Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

a. **Kuantitas Kerja.**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas Kerja.

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui kecepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan hasil kerja, juga penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Konsistensi Karyawan.

Dapat mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima, mengikuti instruksi dan inisiatif, hati-hati dalam bekerja, rajin dalam waktu penyelesaian.

d. Sikap Karyawan

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja dan memiliki pribadi yang tanggu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

### **2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Zeitz dalam Baron & Byrne, (1994) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan

dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan, dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian, senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Blumberg & Pringle dalam Jewell & Siegall, (1990) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, dan sikap karyawan. Kualitas Kerja meliputi, penguasaan iptek, memahami lingkungan pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diembani, ketepatan dan ketelitian dan keterampilan dan keberhasilan. Kuantitas Kerja terdiri dari keluaran hasil dan kecepatan. Konsistensi pegawai terdiri dari kemampuan dan aktualisasi diri, kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima, mengikuti instruksi, hati-hati dalam bekerja dan rajin. Sedangkan Sikap karyawan meliputi, sikap terhadap instansi dan lembaga lain.

### 2.1.8 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan menunjang keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training (Gomez, 2001).

Cherrington (1995) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumberdaya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM. Lebih jelasnya, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan (Rahmanto) untuk:

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administrasi seperti : seleksi, promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- c. Pemberian pinalti seperti : bimbingan untuk menunjang motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.



## 2.2 Tinjauan Pustaka

**Tabel 1. Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Teknik Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<b>Sylvia Indra Loana Bambang Swasto Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)</b>  PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)	Variabel Independen : Motivasi kerja dan disiplin kerja  Variabel dependen: Prestasi kerja karyawan.	Populasi: Seluruhkaryawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang  Sampel: 56orang karyawan.	<i>Simple random sampling.</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan . Semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka prestasi karyawan akan meningkat. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka prstasi kerja akan semakin meningkat. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada PT. AXA Financial Indonesia. Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, maka prstasi kerja akan semakin meningkat.
2 .	<b>Aang Abubskar (2010)</b>  Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan riau.	Variabel Independen : Motivasi kerja dan disiplin kerja  Variabel dependen: Prestasi kerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan riau.  Sampel: 66 orang karyawan.	teknik <i>purposive sampling</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan . artinya tingginya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan .artinya tingginya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja . Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya

3.	<b>Rizqi Rusbianingrum</b> Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Centre Semarang	Variabel Independen : Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja  Variabel Dependen: Prestasi Kerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Centre Semarang.  Sampel 50% dan didapat jumlah sampel sebesar 30 responden.	teknik <i>purposive sampling</i>	korelasi product moment, koefisien deteremini nasi, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja
4.	1 <b>Nur Susanto (2006)</b> Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dengan tipe kepribadian sebagai variabel moderator (studi pada karyawan perusahaan percetakan bintang pelajar surakarta)	Variabel Independen : Motivasi  Variabel Dependen: Prestasi Kerja	Populasi: Seluruh karyawan perusahaan percetakan bintang pelajar surakarta  Sampel: 30 orang karyawan.	<i>Simple random sampling.</i>	analisis deskriptif dan analisis regresi bertingkat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Displin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
5.	2 <b>Puguh Dwi Cahyono Djamhur Hamid Mochammad Djudi Mukzam</b> Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)	Variabel Independen : Motivasi  Variabel Dependen: Prestasi Kerja	Populasi: seluruh Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang  Sampel: 42 orang karyawan.	<i>Simple random sampling.</i>	analisis statistic deskriptif , analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dimana variabel yang diteliti adalah variabel motivasi dan prestasi kerja. Demikian juga dengan tujuan penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui motivasi dapat menunjang prestasi kerja karyawan.

Perbedaan penelitian – penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya membahas tentang variable-variabel fasilitas kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kepribadian, sedangkan dalam penelitian ini

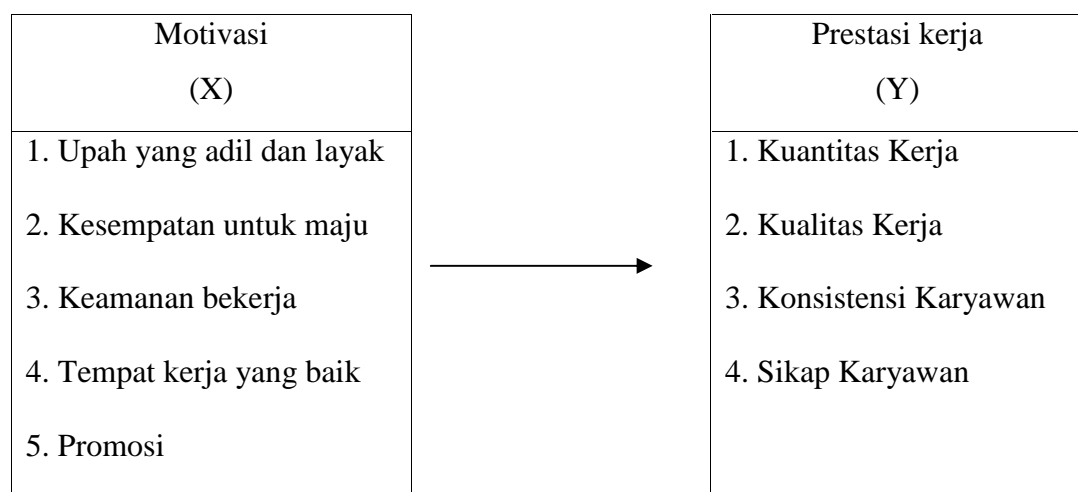
hanya meneliti variable-variabel motivasi dan prestasi kerja. Alasan tidak dibahasnya beberapa variabel tersebut karena pada penelitian ini hanya berfokus pada permasalahan yang terjadi pada PT. MTC Manado saja mengenai pentingnya motivasi untuk menunjang prestasi kerja.

Terdapat perbedaan dan persamaan dalam penggunaan alat analisa dimana pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan alat analisis Deskriptif kualitatif, Korelasi Produk Moment, Koefisien Detereminansi sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis Deskriptif. Alasan perbedaan penggunaan alat analisis ialah karena penelitian ini hanya menggunakan metode kualitatif.

### 2.3 Alur Pikir

Dari Penjelasan diatas penulis memiliki pemikiran dan penjelasan tentang pentingnya Motivasi untuk menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. MTC Manado yaitu sebagai berikut :

**GAMBAR 1. ALUR PIKIR**



Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas yaitu Motivasi (X) yang meliputi 5 (lima) indikator yaitu : (1) Upah yang adil dan layak, (2) kesempatan untuk maju (3) Keamanan Bekerja (4) Tempat kerja yang baik (5) promosi.

Variabel (Y) yaitu prestasi kerja pada PT. MTC Manado yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dari motivasi yang dilakukan dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya. Jika motivasi baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan meliputi 4 indikator yaitu (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Konsistensi Karyawan dan (4) Sikap karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT. MTC Manado. Waktu penelitian ini dirancang selama 3 (tiga) bulan, mulai dari bulan Maret-Mei 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal tugas akhir, ujian proposal tugas akhir, bimbingan tugas akhir dan ujian tugas akhir.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu mengamati atau meninjau secara langsung kegiatan di lapangan yang berhubungan dengan objek yang diteliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan motivasi, dan prestasi kerja karyawan, baik dari kantor maupun dari luar kantor.

c. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan mengenai motivasi dan prestasi kerja yang ada di perusahaan.

#### d. Kuesioner

Penulis membagikan kuesioner kepada karyawan mengenai motivasi dan prestasi kerja yang ada di perusahaan.

### 3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2003 : 122) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner dari karyawan mengenai motivasi, dan prestasi kerja yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job description, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Sedangkan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Penulis melakukan pengamatan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. MTC Manado.

## 2. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan dan mewawancarai langsung kepada karyawan.

## 3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan totalitas objek atau keseluruhan item yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Supriyanto (2009). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 128 orang yang ada di PT. MTC Manado . Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Sampel adalah bagian kecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar. Sedangkan yang menjadi sampel adalah para karyawan yang ada PT. MTC Manado. Adapun metode pengambilan sampel yakni menggunakan metode *Simple Random Sampling* adalah suatu perolehan kerangka contoh mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih, (Sumarsono, 54 : 2004). Adapun jumlah populasi sebanyak 128 karyawan sedangkan sampel yang diambil sebesar 30% atau 38 responden tidak termasuk pimpinan.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

#### Kisi-kisi Motivasi

##### a. Definisi Operasional

Menurut Robbins (2003 : 208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi suatu kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan dan diluar yang berhubungan dengan Prestasi kerja.

##### b. Kisi-kisi Instrumen

Adapun indikator-indikator motivasi dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Sering (SS), 'B' Sering (S), 'C' Cukup Sering (CS), 'D' Jarang (Jr), 'E' Tidak Pernah (TP).

Adapun indikator-indikator dari variabel motivasi adalah sebagai berikut :

**Tabel.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Motivasi (X)**

NO	INDIKATOR
1	Upah
2	Kesempatan untuk maju
3	Keamanan Bekerja
4	Tempat kerja yang baik
5	Promosi



Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Sering (SS), Sering (S), Cukup Sering (CS), Jarang (Jr), Tidak Pernah (TP).

### **Kisi-kisi Variabel Prestasi kerja (Y)**

#### **a. Definisi Operasional**

Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002 : 56). Variabel Prestasi Kerja (Y) : sebagai variabel terikat/ dependen (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya menurut ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dan dapat diukur.

#### **b. Kisi-kisi Instrumen**

Prestasi kerja dikembangkan pada indikator-indikator kemampuan pola perilaku kepala organisasi adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Konsistensi Karyawan 4) Sikap Karyawan.

Dari butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Sering (SS), 'B' Sering (S), 'C' Cukup Sering (CS), 'D' Jarang (Jr), 'E' Tidak Pernah (TP).

Adapun indikator-indikator dari variable Prestasi Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja (Y)**

NO	INDIKATOR
1.	Kuantitas Kerja
2.	Kualitas Kerja
3.	Konsistensi Karyawan
4.	Sikap Karyawan

Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Sering (SS), Sering (S), Cukup Sering (CS), Jarang (Jr), Tidak Pernah (TP).

### **3.6 METODE ANALISIS**

Menurut pendapat Moleong (2007:6), bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya bermanfaat untuk keperluan meneliti dari segi prosesnya.

Moleong (2008:9) kembali menjelaskan, dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama dengan menggunakan metode penelitian yang meliputi pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen. Data-data yang akan dikumpulkan berupa kata-kata dan gambar. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan secara sederhana, bahwa metode penelitian ini berusaha mendeskripsikan objek penelitian berdasarkan datadan fakta sebenarnya, serta menganalisisnya melalui konsep-konsep yang telah dikembangkan sebelumnya dengan peneliti sebagai instrumen itu sendiri dalam memecahkan permasalahan.

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan menggunakan metode analisa data deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran dan mengurai secara singkat tentang Motivasi dan prestasi kerja, kemudian mencari solusi dari permasalahan yang ada sesuai dengan teori dan praktek yang sudah di pelajari.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah PT Mega Trade Centre (MTC) Manado**

MTC (Mega Trade Centre) adalah sebuah pusat perdagangan dengan status kepemilikan strata title yang mulai beroperasi sejak 17 Desember 2009. Berdiri di atas lahan seluas 12.275 m<sup>2</sup> dan luas bangunan hingga 69.058,55 m<sup>2</sup>, MTC menjadi pusat perdagangan grosir dan retail terlengkap, dan merupakan konsep Trade Centre Pertama di Manado. Hadir dengan ratusan kios yang siap melayani kebutuhan konsumen dari mulai kebutuhan fashion style, handphone, barang elektronik, salon, spa, cafe dan resto, dan masih banyak lagi. Satu hal yang pasti, MTC berada dalam kawasan bisnis yang paling ramai pengunjungnya, terlengkap dan terpercaya, sehingga kawasan ini telah menjadi “The Landmark of Manado”.

MTC dilengkapi fasilitas penunjang yang tiada duanya, yaitu gudang penyimpanan barang dan fasilitas parkir disetiap lantai. Selain itu, MTC memiliki apartemen yang merupakan pertama di Sulawesi Utara. Mempunyai koridor yang luas antar kios, view laut yang memukau menjadi nilai tambah investasi.

Kegiatan promosi, penyelenggaraan event, pameran maupun Eksibisi ditangani oleh departemen Advertising and Promoting. Berbagai event berskala lokal, nasional bahkan internasional sudah pernah terlaksana di MTC.

Keunikan dari berbagai fasilitas yang dimiliki MTC, membuat optimis agar MTC bisa berkembang menjadi pusat perbelanjaan terbaik di Sulawesi Utara sehingga menjadi pilihan tempat yang sangat tepat dan menguntungkan untuk mempromosikan produk dari usaha konsumen. Dalam pengenalannya kepada warga kota Manado, Mega Trade Centre memperkenalkan dirinya sebagai suatu pusat grosir dan eceran yang terbesar di kota Manado, memberikan kesempatan bagi para pengusaha kecil dan menengah untuk membuka usaha mereka di sebuah tempat yang terpadu, dan teratur, dengan fasilitas seperti mall, serta membantu warga kota Manado untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan harga yang lebih murah dan terjangkau. Untuk menarik minat para pengunjung agar mereka dapat datang dan berbelanja di Mega Trade Centre, pengelola mempunyai beberapa cara, yaitu;

a. Diskon

Diskon atau potongan harga adalah cara yang lazim bagi berbagai pusat perbelanjaan untuk menarik minat pengunjung. Tentu para pembeli akan tertarik bila dapat membeli barang lebih murah dari harga biasanya.

b. Undian berhadiah

Undian berhadiah adalah cara untuk menarik pengunjung untuk membeli dengan iming-iming hadiah atau sesuatu. Hal ini dilakukan Mega Trade Centre dalam rangka ulang tahunnya yang ketiga tahun ini.

c. Acara/Event

Cara ini merupakan cara yang cukup mahal dan rumit, karena pengelola harus mempersiapkan acara dengan baik dan mengemasnya dengan baik pula. Dalam pengelolannya, Mega Trade Centre memiliki sebuah divisi kerja yang mengatur hal-hal mengenai acara, baik acara dari Mega Trade Centre sendiri, atau pun acara dari pihak luar yang mengadakan acara mereka di Mega Trade Centre, nama divisi tersebut adalah Adverstisment and Promotion (adprom).

d. Iklan

Periklanan adalah hal paling jamak yang dilakukan oleh pusat perbelanjaan untuk menarik pengunjung. Periklanan dapat berupa pemasangan baliho, penerbitan iklan di koran, dll.

Promosi iklan bila di kemas dengan baik dapat membawa keuntungan bagi perusahaan tersebut, lebih khusus Mega Trade Centre. Iklan yang baik adalah iklan yang singkat, padat, jelas, chtchy, dan pesan dari iklan tersebut tersampaikan pada sasaran iklan. Dapat dikatakan bahwa citra dari sebuah perusahaan seperti Mega Trade Centre dapat dibangun dari iklan. Asumsi dan paradigma masyarakat akan terbentuk lewat menyaksikan iklan dari Mega Trade Centre. Rate harga sewa lahan MTC adalah Rp. 55.000/m<sup>2</sup> per hari.

#### 4.1.2 Logo PT Mega Trade (MTC) Manado



**Gambar 2. Logo Perusahaan PT Mega Trade Centre (MTC) Manado**

#### 4.1.3 Sumber Daya Perusahaan

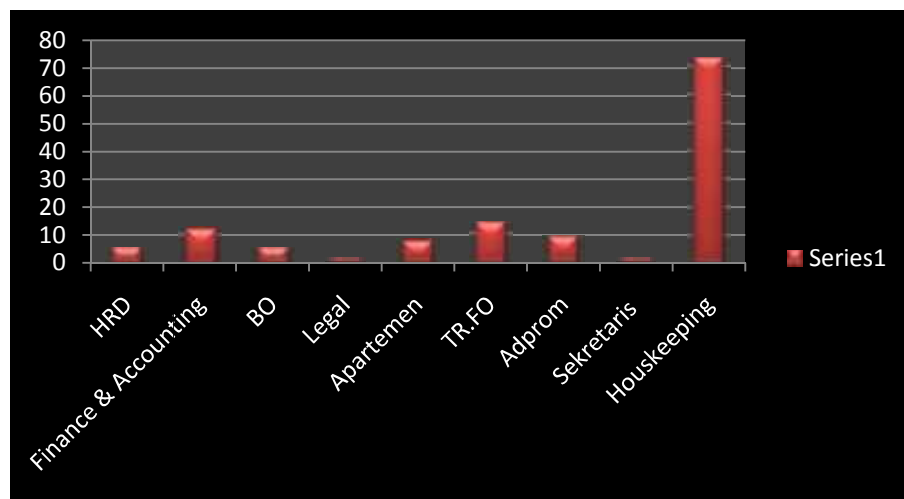
PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado berdiri di atas lahan seluas 12.275 m<sup>2</sup> dan luas bangunan hingga 69.058,55 m<sup>2</sup>., menyediakan ratusan kios yang siap melayani anda. Di Mega Trade Centre Mega Mas Manado menyediakan gudang penyimpanan barang, dan fasilitas parkir di setiap lantai. Selain itu PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado memiliki Apartemen, dengan koridor yang luas. Kantor pengelola PT Mega Trade Centre Manado terletak di lantai 3 gedung Mega Trade Centre (MTC) yaitu pusat perbelanjaan yang terbaik. Pemilik Mega Trade Centre (MTC) Mega Mas Manado yaitu Ibu Amelia Tungka dengan di bantu oleh General Manager Bpk. Troy Lontoh. PT Mega Trade Centre memiliki berbagai Departemen yaitu:

1. Departemen HRD dengan jumlah karyawan 5 orang
2. Departemen Finance & Accounting dengan jumlah karyawan 12 orang
3. Departemen BO dengan jumlah karyawan 5 orang
4. Departemen Legal dengan jumlah karyawan 1 orang
5. Departemen Apartemen dengan jumlah karyawan 8 orang

6. Departemen TR.FO dengan jumlah karyawan 14 orang
7. Departemen Adprom dengan jumlah karyawan 9 orang
8. Sekretaris satu orang
9. Housekeeping dengan jumlah 73 orang

Jumlah karyawan pada PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado yaitu 128 pekerja yang bekerja sesuai bidangnya masing-masing.

Dapat di lihat pada diagram di bawah ini;



**Gambar 3. Diagram Sumber Daya Manusia PT Mega Trade Centre**



#### 4.1.4 Organisasi Perusahaan

Pemilik dari PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado adalah Ibu Amelia Tungka, yang mempercayakan perusahaan kepada Bpk. Troy Lontoh dengan Jabatan General Manager dan memiliki sekretaris. Corporate, Mega Jasa Kelola, dan Out Source. General Manager langsung membawahi 5 Departemen yaitu Finance & Accounting, Bagian HRD, Finance & Accounting, Tenant Relation/Fitting out, Advertising & Promoting, dan Building Operation. Finance & Accounting langsung menangani 7 bagian yaitu Cashier, Billing, AR, AP, Purchasing, General accounting, dan yang terakhir adalah bagian Tax. Bagian HRD bertanggung jawab penuh atas OB, Driver, dan Kurir. Bagian ini sepenuhnya menangani bagian keuangan bagian pembayaran baik untuk pembayaran kios maupun pembayaran service charge yang harus dibayar user kepada pengelola.

Selanjutnya dari bagian Tenant Relation/Fitting out dibagi menjadi 3 bagian yaitu Tenant Relation, Fitting Out, dan Customer Service. Bagian ini adalah yang bertanggung jawab ketika ada orang yang ingin menyewa kios atau bermasalah dengan kios maka mereka yang bertanggung jawab penuh atas masalah tersebut.

Berikutnya dari bagian Advertising & Promoting dibagi menjadi 5 bagian yaitu casual lising, Event program, Visual Merchandise, Administrasi dan Desain Graphic. Pada bagian ini adalah mereka yang bertanggung jawab atas event – event yang diselenggarakan dan pada bagian ini juga menangani bagian

promosi event yang dilangsungkan di Mega Trade Centre Manado. Gambar-gambar yang menyangkut tentang MTC langsung dibuat oleh Design Graphic.

Dan yang terakhir adalah Department Building Operation. Pada bagian ini terdapat bagian Administrasi yang langsung menangani semua keperluan mencakup surat masuk maupun keluar, dana yang menyangkut untuk keperluan department, membuat rekapan data yang bulanan dan tahunan. Pada bagian ini dibagi menjadi 3 yaitu Housekeeping, security, dan Engineering. Tugas dari bagian house keeping yaitu untuk membersihkan area-area yang ditentukan oleh leader. Security bertugas menjaga keamanan area Mega Trade Centre. Engineering bertugas memperbaiki kerusakan yang ada didalam maupun diluar area kantor. Selain 3 bagian yang sudah disebutkan tadi, mereka juga dibagi dalam 5 bagian yaitu Attendant, Crew, Mekanik, Elektrikal, Plumbing, dan civil.

Itulah deskripsi struktur organisasi pada Mega Trade Centre Manado juga sebagian tugas dari masing-masing bagian.

## 4.2 Karakteristik Informan

Penelitian ini dilaksanakan di PT. MTC Manado dengan menggunakan narasumber atau informan yang telah memenuhi kriteria seperti yang telah penulis uraikan diatas. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum informan dalam penelitian ini.

Informan terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Dari data yang diperoleh, terdapat beberapa karakteristik yang penulis angkat, seperti karakteristik informan berdasarkan Jenis kelamin, Pendidikan dan umur.

### 4.2.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut kita akan melihat karakteristik informan berdasarkan yang ada pada PT. MTC Manado seperti yang dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**

#### **Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Informan	Presentasi (%)
1	Pria	11	29
2	Wanita	27	71
	Jumlah	38	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015*

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat sebagian besar informan pada penelitian ini berjenis kelamin wanita yaitu 71% orang dari jumlah informan yang ada. .

#### 4.2.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Berikut ini akan dijelaskan data informan berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**

#### **Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan**

Nomor	Pendidikan	Jumlah Informan	Presentasi (%)
1	SMA/SMK	2	5
2	Diploma	5	13
3	S1	30	78
4	S2	1	4
	Jumlah	38	100

**Sumber : hasil pengolahan data 2015**

Berdasarkan hasil olahan data tabel 5 di atas, didapati bahwa pendidikan strata satu sangat dominan terdapat 78% dari jumlah informan artinya mereka sudah cukup memiliki pengetahuan tentang bagaimana pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan berdasarkan keahlian masing-masing karyawan.

#### 4.2.3 Karakteristik berdasarkan umur

Berikut ini akan dijelaskan data informan berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Karakteristik Informan Berdasarkan umur**

Nomor	Umur	Jumlah Informan	Presentasi (%)
1	30-40	6	16
2	20-29	31	82
3	15-19	2	2
	Jumlah	38	100

**Sumber : hasil pengolahan data 2015**

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dalam penelitian ini berumur 20-29 tahun. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil presentasi yaitu 82% orang dari jumlah informan yang ada, artinya sebagian informan yang didapat adalah mempunyai usia yang produktif untuk bekerja.

### 4.3 Motivasi dalam menunjang Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mega Trade Centre Manado

#### 4.3.1 Motivasi pada PT. MTC Manado

Berdasarkan hasil analisis menggunakan data kualitatif yang telah diperoleh, dapat dilihat dari jumlah data yang ada 38 informan. Maka dari 38 informan tersebut akan diuraikan jawaban-jawaban tiap pertanyaan mengenai motivasi yang ada pada perusahaan.

Dapat dilihat dalam tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 7**

#### **Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 1 Pemberian Upah yang adil dan layak**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	-	-
B	Sering	5	14
C	Cukup Sering	25	65
D	Jarang	8	21
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Menurut hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa pemberian upah yang adil dan layak pada PT. MTC Manado umumnya sudah baik, akan tetapi ada beberapa karyawan yang belum cukup puas akan pemberian upah dari perusahaan. Dilihat dari hasilnya bahwa 65,8% mengatakan cukup sering pemberian upah yang adil dan layak yang diterima namun ada 21% orang yang mengatakan jarang pemberian upah diberikan.

Pemberian upah yang adil dan layak adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu sendiri. Dengan pemberian upah yang adil dan layak akan memungkinkan suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik pula. Pemberian upah yang adil dan layak yang dimaksudkan disini adalah pemberian gaji upah lembur yang diberikan perusahaan. Memang karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka tidak jarang didapati bahwa ada karyawan yang mengambil kerja lembur akan tetapi perusahaan belum terlalu memperhatikan semua karyawan yang bekerja lembur. Untuk itu terdapat beberapa responden menyatakan bahwa mereka sangat jarang mendapatkan upah gaji lembur yang adil dan layak.

**Tabel 8**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 2 Memberikan  
Kesempatan Untuk Maju**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	10	26
B	Sering	9	24
C	Cukup Sering	4	10
D	Jarang	15	40
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Hal diatas menyatakan bahwa kesempatan untuk maju memang sering diberikan perusahaan, akan tetapi ada beberapa informan yang menyatakan bahwa masih jarang perusahaan memberikan kesempatan untuk maju. Dilihat dari hasil pengolahan data informan bahwa ada 39,4% orang yang menyatakan jarang diberikan kesempatan untuk maju artinya dalam hal ini adalah kesempatan maju yang diberikan perusahaan tidak sepenuhnya diterima oleh seluruh karyawan contohnya ada karyawan yang bekerja lama pada perusahaan akan tetapi tidak diberikan kesempatan untuk memegang suatu jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi dari karyawan. Memang setiap bulan perusahaan menyediakan penghargaan bagi seluruh karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, akan tetapi hanya sebatas pada penghargaan. Karyawan tersebut hanya mengerjakan pekerjaan yang monoton dan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya di masing-masing bidang. Setiap kali pimpinan ingin mengisi suatu jabatan maka pimpinan tidak mempercayakan kepada karyawan yang sudah bekerja lama yang juga mempunyai prestasi kerja baik, akan tetapi pimpinan hanya mempercayakan posisi itu kepada saudara terdekat yang mempunyai pendidikan akan tetapi tidak memiliki pengalaman bekerja. Oleh sebab itu orang yang dipercayakan seringkali bingung tentang bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga harus bertanya pada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja dalam bidang itu.



**Tabel 9**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 3 merasa aman dalam bekerja**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	-	-
B	Sering	5	13
C	Cukup Sering	20	53
D	Jarang	13	34
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Dapat dilihat dari hasil olahan data diatas bahwa terdapat karyawan yang menjawab cukup sering karyawan yang bekerja lembur dan pulang hingga larut malam dengan presentasi 53% dari jumlah informan yang ada. Ada juga wanita yang bekerja lembur sampai jam 10 malam dan bahkan ada yang sampai jam 12 malam yaitu karyawan yang bekerja dibidang advertising & promoting. Pekerjaan yang mengharuskan diselesaikan pada hari itu juga misalnya saat persiapan untuk event yang diadakan pada PT.MTC sehigga mereka harus bekerja lembur dan pulang hingga larut malam. Hal tersebut mengakibatkan keamanan yang ada di perusahaan belum begitu baik apalagi marak kejahatan-kejahatan yang terjadi di kota manado berdasarkan informasi yang diberitakan dimedia sosial maupun media cetak. Sesuai kebijakan yang dikeluarkan perusahaan bahwa jam pekerjaan yaitu pada pukul 9.00 – 18.00, melebihi dari 8 jam pekerjaan karena pada hari sabtu tidak ada jam kerja.

**Tabel 10**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 4 Memiliki tempat kerja yang baik**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	-	-
B	Sering	13	34
C	Cukup Sering	15	39
D	Jarang	10	27
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Kondisi kerja dari suatu perusahaan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dengan kondisi tempat kerja yang baik akan memungkinkan suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik pula. Namun kondisi kerja yang penulis dapati pada PT. MTC Manado belum begitu baik, itu dapat dilihat dari hasil data informan didapati ada 27% menyatakan bahwa mereka jarang merasakan ruangan kerja yang baik dan nyaman. Berdasarkan hasil observasi penulis mendapati bahwa terdapat ruangan-ruangan kerja tidak teratur, ruangan-ruangan yang kecil sehingga mengakibatkan ada beberapa karyawan yang pekerjaannya terganggu akibat ketidaknyamanan saat bekerja. Memang dari beberapa karyawan yaitu 39,4% menyatakan umumnya ruangan kantor yang mereka rasakan sudah baik akan tetapi akan ada baiknya apabila hal tersebut dirasakan oleh setiap karyawan yang ada sehingga dari totalitas jumlah karyawan tidak ada yang mengeluhkan tentang

penataan ruangan kantor yang baik sehingga seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan efektif dan efisien.

**Tabel 11**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 5 Memberikan jenjang karir**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	-	-
B	Sering	-	-
C	Cukup Sering	7	18
D	Jarang	31	82
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwa ada 31 orang dengan presentasi 81,6% menyatakan bahwa jarang perusahaan memberikan jenjang karir pada karyawan dan 7 orang menyatakan cukup sering dengan presentase 18,4%. Melalui promosi/jenjang karir atas apa yang dilakukan, seseorang akan terpacu untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dari apa yang sudah pernah dilakukannya. Ada dua kemungkinan yang terjadi apabila seseorang yang tidak mendapat suatu promosi dari apa yang telah dilakukan. Pertama, dia akan merasa tidak puas dengan hal tersebut sehingga menurunkan semangat untuk bekerja dan tidak ada keinginan untuk mengembangkan pekerjaannya lebih baik. Kedua, dia

akan merasa belum puas dengan hal tersebut sehingga akan memacu semangatnya untuk bekerja lebih baik sampai dia mendapatkan sebuah promosi, dan yang terjadi pada PT. MTC adalah karyawan belum merasa puas dengan hal tersebut sehingga akan memacu semangatnya untuk bekerja lebih baik sampai dia mendapatkan sebuah promosi. Namun ada juga mengatakan bahwa, karyawan yang pernah mengajukan resign sebelumnya telah berusaha untuk tetap mempertahankan prestasi kerja agar mendapatkan promosi akan tetapi tidak mendapat perhatian dari pimpinan sehingga dia memutuskan lebih baik untuk mengundurkan diri karena tidak adanya promosi yang dilakukan pimpinan. Apabila diperlukan seseorang untuk mengisi suatu jabatan di perusahaan, pimpinan hanya mempercayakan saudara/kerabat dalam untuk memegang suatu jabatan. Bisa dilihat hasil pengolahan data bahwa informan menyatakan bahwa sangat jarang sekali perusahaan melakukan promosi/jenjang karir pada karyawan akan tetapi karena kebutuhan ekonomi mereka tetap bertahan pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tersebut. Dalam hal ini karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan (5 tahun) tetapi tidak pernah diberikan promosi atau jenjang karir oleh perusahaan

### 4.3.2 Prestasi Kerja Pada PT. MTC Manado

Berdasarkan hasil analisis menggunakan data kualitatif yang telah diperoleh, dapat dilihat dari jumlah data yang ada 38 informan. Maka dari 38 informan tersebut akan diuraikan jawaban-jawaban tiap pertanyaan mengenai motivasi yang ada pada perusahaan.

Dapat dilihat dalam tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 12**

#### **Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 6 Banyaknya pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	5	13
B	Sering	24	63
C	Cukup Sering	9	24
D	Jarang	-	-
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Berdasarkan hasil olahan data diatas didapat bahwa pekerjaan yang ada pada PT. MTC manado memang sangat banyak. Dilihat bahwa ada 63% orang menyatakan bahwa memang sangat sering mereka diberikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak. Contohnya pada penelitian penulis terdahulu bahwa tidak adanya arsiparis dalam suatu departemen akhirnya seorang manajer harus mempunyai kerja rangkap sehingga harus melakukan kerja lembur untuk melakukan tugasnya. Itulah mengapa seringkali ada beberapa

karyawan yang sering mengeluhkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan upah gaji lembur yang diberikan perusahaan.

**Tabel 13**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 7 Hasil Pekerjaan**

**Karyawan selalu efektif dan efisien**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	24	63
B	Sering	8	21
C	Cukup Sering	-	-
D	Jarang	6	16
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien adalah indikator yang penting dalam penilaian prestasi kerja. Dan dapat dilihat dari pengolahan data bahwa pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sangat sering untuk efektif dan efisien dengan presentasi 63% dari jumlah informan yang ada. Artinya setiap karyawan melakukan pekerjaan hasilnya harus efektif karena memang sudah tuntutan pekerjaan mereka untuk menghasilkan pekerjaan secara tepat dan berdaya guna. Akan tetapi beberapa karyawan yang juga menyatakan bahwa seringkali mereka tidak langsung menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai

dengan waktu yang diberikan yaitu dengan presentasi 16% dari jumlah informan yang ada.

**Tabel 14**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 8 Karyawan Langsung melakukan instruksi yang diberikan pimpinan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	-	-
B	Sering	20	53
C	Cukup Sering	16	42
D	Jarang	2	5
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Dilihat dari hasil pengolahan data diatas didapati bahwa 55% dari jumlah informan yang ada, menyatakan mereka sering langsung melakukan instruksi yang diberikan pimpinan. Meskipun terdapat beberapa karyawan yang mungkin tidak langsung mengerjakan pekerjaannya karena terdapat banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena itu instruksi yang diberikan seringkali terhambat dan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. Memang seringkali didapati juga bahwa ada karyawan yang menganggap remeh pimpinan karena terdapat pimpinan yang tidak mengerti pekerjaan tetapi sok tau akan pekerjaan itu.

**Tabel 14**

**Tanggapan Informan Mengenai Pernyataan Nomor 9 Karyawan Mempunyai hubungan baik antar karyawan maupun pimpinan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Informan</b>	<b>Presentase (%)</b>
A	Sangat Sering	-	-
B	Sering	22	58
C	Cukup Sering	16	42
D	Jarang	-	-
E	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	38	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015**

Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan adalah dasar bagi prestasi kerja seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi hubungan antar rekan kerja maupun pimpinan pada PT. MTC Manado sudah baik karena setiap kali apabila ada terdapat persoalan antar karyawan maka pada saat itu juga diselesaikan. Begitu juga hubungan pimpinan dengan karyawan terjalin dengan baik karena pimpinan yang disegani oleh setiap karyawan. Memang pimpinan hanya seminggu sekali datang dikantor sehingga ada beberapa karyawan yang tidak terlalu mengenal sifat dari pimpinan tersebut. Untuk itu didapati jawaban 58% informan menyatakan bahwa hubungan antar karyawan memang sering terjalin dengan baik.



Pernyataan-pernyataan dan tabel diatas merupakan pemandu bagi penulis untuk memperoleh data yang terkait dengan motivasi yang dipraktekkan pada PT. MTC Manado. Dan pada tabel tersebut dapat berkembang selama pengumpulan data, baik melalui wawancara dan observasi. Jawaban atas pernyataan tersebut dari sumber yang dipercaya merupakan data kualitatif yang akan dapat digunakan untuk membuktikan, memperdalam dan memperluas data tentang motivasi yang ada pada PT. MTC Manado.

## **4.4 Pembahasan**

### **4.4.1 Motivasi pada PT. Mega Trade Centre Manado**

Mega Trade Centre (MTC) Mega Mas Manado adalah sebuah pusat perdagangan yang terlengkap dan merupakan konsep Trade Centre pertama di Manado. Hadir dengan ratusan kios yang siap melayani kebutuhan para pelanggan dan para wirausaha untuk menjalankan usahanya. Salah satu hal yang pasti PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado berada dalam kawasan besar yang paling ramai pengunjungnya dan dilengkapi dengan fasilitas penunjang yaitu gudang penyimpanan barang, fasilitas parkir di setiap lantai. Selain itu PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado memiliki Apartemen yang merupakan pertama di Sulawesi Utara. Memiliki koridor yang luas dan pemandangan laut yang memukau sehingga menjadi nilai tambah investasi.

Kantor pengelola PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado di lantai tiga gedung Mega Trade Centre Manado (MTC). Di PT Mega Trade Centre Mega Mas Manado terdapat berbagai Departemen yaitu, Departemen HRD, Finance & Accounting, Engineering, Legal, Apartemen, TR.FO, Adprom, Perchesing, dan Housekeeping.

Sesuai tujuan pertama penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi pada PT. MTC Manado, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi, wawancara serta analisis data yang dilakukan. Berdasarkan data kualitatif yang telah diuraikan sebelumnya tentang motivasi yang ada pada PT. MTC Manado dapat dikemukakan bahwa secara keseluruhan motivasi tersebut sudah baik akan tetapi motivasi yang diberikan

tidak sepenuhnya dirasakan oleh seluruh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pemberian upah gaji yang adil dan layak, berdasarkan hasil olahan data pada tabel 7 dilihat bahwa yang adil dan layak pada PT. MTC Manado umumnya sudah baik, akan tetapi ada beberapa karyawan yang belum cukup puas akan pemberian upah dari perusahaan. Dilihat dari hasilnya bahwa 65,8% mengatakan cukup sering pemberian upah yang adil dan layak yang diterima namun ada 21% orang yang mengatakan jarang pemberian upah diberikan. Dengan pemberian upah yang adil dan layak akan memungkinkan suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik pula. Pemberian upah yang adil dan layak yang dimaksudkan disini adalah pemberian gaji upah lembur yang diberikan perusahaan. Memang karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka tidak jarang didapati bahwa ada karyawan yang mengambil kerja lembur akan tetapi perusahaan belum terlalu memperhatikan semua karyawan yang bekerja lembur. Untuk itu terdapat beberapa responden menyatakan bahwa mereka sangat jarang mendapatkan upah gaji lembur yang adil dan layak. Yang kedua motivasi dinilai dari kesempatan untuk maju yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dapat dilihat pada tabel 8 bahwa kesempatan untuk maju memang sering diberikan perusahaan, akan tetapi ada beberapa informan yang menyatakan bahwa masih jarang perusahaan memberikan kesempatan untuk maju, sehingga beberapa karyawan tidak dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Contohnya ada karyawan yang bekerja lama pada perusahaan akan tetapi tidak diberikan kesempatan untuk memegang suatu jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi

dari karyawan. Memang setiap bulan perusahaan menyediakan penghargaan bagi seluruh karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, akan tetapi hanya sebatas pada penghargaan. Karyawan tersebut hanya mengerjakan pekerjaan yang monoton dan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya di masing-masing bidang. Setiap kali pimpinan ingin mengisi suatu jabatan maka pimpinan tidak mempercayakan kepada karyawan yang sudah bekerja lama yang juga mempunyai prestasi kerja baik, akan tetapi pimpinan hanya mempercayakan posisi itu kepada saudara terdekat yang mempunyai pendidikan akan tetapi tidak memiliki pengalaman bekerja. Oleh sebab itu orang yang dipercayakan seringkali bingung tentang bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga harus bertanya pada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja dalam bidang itu. Yang ketiga dinilai dari rasa aman dalam bekerja. Dapat dilihat dari hasil olahan data pada tabel 9 bahwa terdapat karyawan yang menjawab cukup sering yang bekerja lembur dan pulang hingga larut malam. Ada juga wanita yang bekerja lembur sampai jam 10 malam dan bahkan ada yang sampai jam 12 malam yaitu karyawan yang bekerja dibidang advertising & promoting. Pekerjaan yang mengharuskan diselesaikan pada hari itu juga misalnya saat persiapan untuk event yang diadakan pada PT.MTC sehingga mereka harus bekerja lembur dan pulang hingga larut malam. Hal tersebut mengakibatkan keamanan yang ada di perusahaan belum begitu baik apalagi marak kejahatan-kejahatan yang terjadi di kota manado berdasarkan informasi yang diberitakan dimedia sosial maupun media cetak. Sesuai kebijakan yang dikeluarkan perusahaan bahwa

jam pekerjaan yaitu pada pukul 9.00 – 18.00, melebihi dari 8 jam pekerjaan karena pada hari sabtu tidak ada jam kerja. Yang keempat dinilai dari memiliki tempat kerja yang baik Kondisi kerja dari suatu perusahaan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dengan kondisi kerja yang baik akan memungkinkan suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik pula. Namun kondisi kerja yang penulis dapati pada PT. MTC Manado belum begitu baik, itu dapat dilihat dari hasil data informan didapati ada 26,3% menyatakan bahwa mereka jarang merasakan ruangan kerja yang baik dan nyaman. Berdasarkan hasil observasi penulis mendapati bahwa terdapat ruangan-ruangan kerja tidak teratur, ruangan-ruangan yang kecil sehingga mengakibatkan ada beberapa karyawan yang pekerjaannya terganggu akibat ketidaknyamanan saat bekerja. Memang dari beberapa karyawan yaitu 39,4% menyatakan umumnya ruangan kantor yang mereka rasakan sudah baik akan tetapi akan ada baiknya apabila hal tersebut dirasakan oleh setiap karyawan yang ada sehingga dari totalitas jumlah karyawan tidak ada yang mengeluhkan tentang penataan ruangan kantor yang baik sehingga seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa D3 yaitu Ardela Mende tahun 2014 bahwa penataan ruang kantor yang ada pada PT. MTC manado belum begitu baik karena ruangan yang sempit yang mengakibatkan setiap karyawan mempunyai ruangan yang kecil dan memberikan ketidaknyamanan saat bekerja. Dan point yang terakhir yaitu memberikan jenjang karir kepada

karyawan. Berdasarkan tabel 11 dilihat bahwa ada 31 orang dengan presentasi 81,6% menyatakan bahwa jarang perusahaan memberikan jenjang karir pada karyawan dan 7 orang menyatakan cukup sering dengan presentase 18,4%. Melalui promosi/jenjang karir atas apa yang dilakukan, seseorang akan terpacu untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dari apa yang sudah pernah dilakukannya. Ada dua kemungkinan yang terjadi apabila seseorang yang tidak mendapat suatu promosi dari apa yang telah dilakukan. Pertama, dia akan merasa tidak puas dengan hal tersebut sehingga menurunkan semangat untuk bekerja dan tidak ada keinginan untuk mengembangkan pekerjaannya lebih baik. Kedua, dia akan merasa belum puas dengan hal tersebut sehingga akan memacu semangatnya untuk bekerja lebih baik sampai dia mendapatkan sebuah promosi, dan yang terjadi pada PT. MTC adalah karyawan belum merasa puas dengan hal tersebut sehingga akan memacu semangatnya untuk bekerja lebih baik sampai dia mendapatkan sebuah promosi. Namun ada juga mengatakan bahwa, karyawan yang pernah mengajukan resign sebelumnya telah berusaha untuk tetap mempertahankan prestasi kerja agar mendapatkan promosi akan tetapi tidak mendapat perhatian dari pimpinan sehingga dia memutuskan lebih baik untuk mengundurkan diri karena tidak adanya promosi yang dilakukan pimpinan. Apabila diperlukan seseorang untuk mengisi suatu jabatan di perusahaan, pimpinan hanya mempercayakan saudara/kerabat dalam untuk memegang suatu jabatan. Bisa dilihat hasil pengolahan data bahwa informan menyatakan bahwa sangat jarang sekali perusahaan melakukan promosi/jenjang karir pada

karyawan akan tetapi karena kebutuhan ekonomi mereka tetap bertahan pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tersebut. Dalam hal ini karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan (5 tahun) tetapi tidak pernah diberikan promosi atau jenjang karir oleh perusahaan .

Menurut I komang ardana (2012 : 107) dalam rangka melaksanakan program promosi bagi tenaga kerja maka perlu dilakukan penetapan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria promosi, tersebut hendaknya dipakai sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Oleh karena itu, kriteria yang ditetapkan dapat menjamin, bahwa tenaga kerja yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk memegang jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Adapun kriteria yang dipertimbangkan dalam mempromosikan tenaga kerja sebagai berikut: a. Senioritas, Tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan bahwa dengan tingkat senioritas yang tinggi pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak dari pada angkatan muda. Pada umumnya tingkat senioritas karyawan dinilai apabila karyawan tersebut sudah bekerja selama 3 tahun atau lebih. b. Kualifikasi Pendidikan. Latar belakang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai daya nalar yang tinggi pula terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu penandatanganan.c. Prestasi Kerja, Hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan. d.

Tingkat Loyalitas, Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi, hal ini dimaksudkan dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang lebih besar. e, Kejujuran. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai dengan kegiatan promosi akan merugikan perusahaan, karena tindakan ketidakjujuran tenaga kerja yang akan dipromosikan. f, Supelitas. Pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu diperlukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/jabatan tersebut. Sesuai penjelasan diatas bahwa karyawan yang bekerja diatas 3 tahun atau lebih maka karyawan tersebut akan ada baiknya diberikan promosi ditunjang dengan point-point lainnya. Akan tetapi perusahaan tidak memberikan promosi seperti yang sudah dikatakan oleh I Komang Ardana.

Hal tersebut diatas dijelaskan bahwa motivasi yang ada pada PT. Mega Trade Centre manado umumnya sudah baik akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu pemberian upah gaji lembur yang baik, memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan, keamanan bekerja, ruangan kerja harus dibenahi, dan promosi, agar supaya tidak akan ada lagi mengeluhkan tentang hal diatas.

Untuk itu tujuan pertama penelitian ini sudah dipenuhi yaitu untuk mengetahui bagaimana motivasi yang ada pada PT. MTC Manado



#### **4.4.2. Prestasi Kerja yang ada pada PT. Mega Trade Centre Manado**

Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2002 : 56).

Prestasi kerja seorang karyawan adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi,organisasi,manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi pada instansi,organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang didapati penulis, ditemukan bahwa penilaian prestasi kerja pada PT. MTC Manado dibagi menjadi 4 bagian yaitu pertama, kuantitas pekerjaan. Berdasarkan hasil olahan data tabel 13 didapat bahwa pekerjaan yang ada pada PT. MTC manado memang sangat banyak. Dilihat bahwa ada 63,2% orang menyatakan bahwa memang sangat sering mereka diberikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak. Contohnya pada penelitian penulis terdahulu bahwa tidak adanya arsiparis dalam suatu departemen akhirnya seorang manajer harus mempunyai kerja rangkap sehingga harus melakukan kerja lembur untuk melakukan tugasnya. Itulah mengapa seringkali ada beberapa karyawan yang sering mengeluhkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan upah gaji lembur yang diberikan perusahaan. Yang kedua kualitas pekerjaan, Menyelesaikan

pekerjaan dengan efektif dan efisien adalah indikator yang penting dalam penilaian prestasi kerja. Dan dapat dilihat dari pengolahan data bahwa pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan cenderung cukup sering untuk efektif dan efisien artinya setiap karyawan melakukan pekerjaan hasilnya harus efektif karena memang sudah tuntutan pekerjaan mereka untuk menghasilkan pekerjaan secara tepat dan berdaya guna. Akan tetapi beberapa karyawan yang juga menyatakan bahwa seringkali mereka tidak langsung menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. Yang ketiga, yaitu konsistensi karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data pada tabel 14 didapati bahwa 20 orang menyatakan mereka sering langsung melakukan instruksi yang diberikan pimpinan. Meskipun terdapat beberapa karyawan yang mungkin tidak langsung mengerjakan pekerjaannya karena terdapat banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena itu instruksi yang diberikan seringkali terhambat dan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. Dan yang terakhir sikap karyawan, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan adalah dasar bagi prestasi kerja seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi hubungan antar rekan kerja maupun pimpinan pada PT. MTC Manado sudah baik karena setiap kali apabila ada terdapat persoalan antar karyawan maka pada saat itu juga diselesaikan. Begitu juga hubungan pimpinan dengan karyawan terjalin dengan baik karena pimpinan yang disegani oleh setiap

karyawan. Memang pimpinan hanya seminggu sekali datang dikantor sehingga ada beberapa karyawan yang tidak terlalu mengenal sifat dari pimpinan tersebut. Untuk itu didapati jawaban dari 22% informan menyatakan bahwa hubungan antar karyawan memang sering terjalin dengan baik.

Dengan demikian tujuan kedua penelitian ini sudah dipenuhi yaitu, untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja yang ada pada PT. MTC Manado.

#### **4.4.3 Motivasi untuk menunjang Prestasi Kerja Pada PT. Mega Trade Centre Manado**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja yang tinggi. Menurut Robbins (2003:208) Motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan,

untuk itu faktor motivasi sangatlah berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2002 :56). Penilaian Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah Kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, dan sikap karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk menunjang prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas prestasi kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang prestasi kerja yang sudah diuraikan sebelumnya, dapat dikemukakan disini bahwa, prestasi kerja karyawan pada perusahaan umumnya sudah baik akan tetapi akan ada baiknya untuk menunjang prestasi kerja karyawan diimbangi dengan motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi perusahaan dalam hal ini adalah pemberian gaji lembur, kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, tempat kerja yang baik, dan promosi. Motivasi yang diberikan juga memang umumnya sudah baik akan tetapi ada beberapa karyawan yang tidak

merasakan/tidak mendapatkan motivasi tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan pada tabel-tabel sebelumnya. Oleh karena itu karyawan yang tidak mendapatkan motivasi tersebut seringkali menganggap remeh terhadap pekerjaan dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar bahkan ada juga yang mengajukan pengunduran diri karena banyaknya pekerjaan tapi tidak sesuai dengan gaji lembur yang diberikan.

Oleh karena itu, untuk menunjang prestasi kerja yang ada harus diimbangi dengan motivasi yang diberikan perusahaan agar supaya tidak ada karyawan yang mengeluhkan lagi tentang pekerjaan yang dilakukan bahkan tidak ada lagi karyawan yang mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan, karena apabila ada karyawan mengajukan pengunduran diri lagi, maka perusahaan harus merekrut, memberikan pelatihan dan karyawan baru harus menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan juga. Untuk itu untuk menunjang prestasi kerja harus diimbangi dengan motivasi yang ada pada perusahaan. Dengan demikian tujuan ketiga penelitian ini sudah dipenuhi yaitu untuk mengetahui motivasi dapat menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. MTC Manado.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Melalui penelitian beserta hasil penelitian yang didapat dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a) Motivasi yang ada pada PT. MTC Manado sudah cukup baik, akan tetapi motivasi tidak sepenuhnya dirasakan/didapat oleh seluruh karyawan. Hal tersebut mengakibatkan beberapa karyawan yang mengeluhkan hal tersebut bahkan juga ada yang mengajukan pengunduran diri akibat ketidaksesuaian dari pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diberikan
- b) Prestasi kerja yang ada pada PT. MTC Manado umumnya sudah baik akan tetapi perusahaan harus lebih memperhatikan tentang banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena berdasarkan hasil pengolahan data didapat karyawan menyatakan pekerjaan pada Perusahaan memang sangat banyak untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut.
- c) Motivasi mempunyai peran penting untuk menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. MTC Manado. , untuk menunjang prestasi kerja yang ada harus diimbangi dengan motivasi yang diberikan perusahaan agar supaya tidak ada karyawan yang mengeluhkan lagi tentang pekerjaan yang dilakukan bahkan tidak ada lagi karyawan yang mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Untuk Perusahaan**

Dari hasil penelitian ini yang menjadi saran untuk PT. MTC Manado adalah perusahaan sebaiknya melihat pentingnya motivasi untuk menunjang prestasi kerja melalui pemberian gaji lembur yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar supaya mendorong karyawan bekerja lebih baik dan mencegah karyawan mengajukan resign lagi.

### **5.2.2 Untuk Institusi Pendidikan**

Untuk selalu membekali setiap mahasiswa yang menyusun Tugas Akhir agar dalam penyusunan tidak mengalami banyak kesulitan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Kepada panitia untuk lebih konsisten dan tegas dalam mengambil keputusan untuk format penulisan agar mahasiswa tidak bingung pada saat penyusunan Tugas Akhir.

## KUESIONER PENELITIAN

### Identitas Mahasiswa/Peneliti :

Nama : Olivia F. Pandey  
Alamat : Ranotana Weru Lingkungan 4

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat mengikuti wisuda program Sarjana Sains Terapan di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis maka saya mahasiswa sekaligus peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pentingnya motivasi untuk menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Trade Centre Manado.**

Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kepada Saudara selaku karyawan PT. MTC Manado untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan pendapat Saudara.

Bantuan dan kejujuran Saudara akan sangat membantu saya dalam mengelola hasil dari kuesioner ini nantinya. Atas waktu dan kerja sama yang baik dari Saudara, saya ucapkan banyak terima kasih.

Sebelum melakukan pengisian kuesioner ini, perhatikan terlebih dahulu cara pengisiannya :

1. Setelah membaca pernyataan-pernyataan yang ada, tentukanlah pendapat Saudara sesuai dengan yang pernah Saudara temui atau alami ketika bekerja pada PT. MTC Manado dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom keterangan SS, S, CK, JR atau TP

Keterangan :

SS = Sangat sering

S = Sering

CS = Cukup Sering

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

2. Apabila Saudara merasa sangat sering dengan pernyataan yang ada maka berilah tanda centang (✓) pada kolom keterangan SS seperti contoh berikut.

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	JR	TP
1.	Perusahaan memberikan upah yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	✓				

3. Apabila pendapat Saudara adalah sering, maka berilah tanda centang (✓) pada kolom keterangan S dan seterusnya.
4. Setelah lembar kuesioner selesai diisi, kumpulkanlah lembar kuesioner ini kepada peneliti yang bersangkutan. Terima kasih.



**Identitas Responden/Pelanggan :**

Umur : 15-19 tahun  20-29 tahun  30-40 tahun  40 tahun keatas   
 Jenis Kelamin : Pria  Wanita   
 pendidikan : SMA/SMK  Diploma  S1  S2

**Daftar Pernyataan :****I. INDIKATOR MOTIVASI (X)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	JR	TP
1.	Perusahaan memberikan upah yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan					
3.	Karyawan merasa aman dalam bekerja					
4.	Perusahaan memberikan tempat kerja yang baik dan nyaman					
5.	Perusahaan memberikan jenjang karir bagi karyawan berprestasi dan yang sudah lama bekerja					

**II. INDIKATOR PRESTASI KERJA (Y)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	JR	TP
6.	Banyak terdapat pekerjaan yang biasa dilakukan di perusahaan					
7.	Hasil pekerjaan karyawan selalu efektif dan efisien					
8.	Karyawan langsung melakukan instruksi yang diberikan pimpinan					
9.	Karyawan mempunyai hubungan baik antar karyawan maupun pimpinan					