

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT
KERJA SALESMAN PADA PT INTERYASA SEDAYA
PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH :

SYAHRUL
10471026032



JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2009**

ABSTRAKSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA SALESMAN PADA PT. INTERYASA SEDAYA PEKANBARU

Oleh:

SYAHRUL

Setiap perusahaan atau bidang usaha lainnya untuk meningkatkan kerja diperlukan kebijakan dari pimpinan. Dalam kenyataan lain para pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. PT. Interyasa Sedaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang-barang Elektronik (Electronic) dan Perabot (Furniture) secara tunai dan kredit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja salesmen pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 50 responde. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan positif dan signifikan antara variable bebas yaitu variable motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Karena nilai t hitung (4,011) > nilai t table (2,011). analisis regresi diperoleh nilai R korelasi sebesar 0,501 atau 50,1 %. Hal tersebut menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru erat sedangkan nilai koefisien deteminasi (R^2) sebesar 0,2510 atau sebesar 25,10%, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja) mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya (semangat kerja) sebesar 25,10%, sedangkan sisanya 74,90% (100-25,10) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Maka dari itu sebaiknya perusahaan perlu adanya peningkatan fasilitas adanya peningkatan fasilitas dan peralatan yang mendukung untuk para karyawan sehingga dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya para karyawan merasa tenang. Misalnya memberikan asuransi pekerja, menambah peralatan kerja serta diadakan program-program yang mampu merangsang para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja seperti, penghargaan untuk karyawan terbaik tiap bulan, kompensasi yang menarik.

kata kunci : motivasi, semagat kerja, salesman

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Semangat Kerja.....	9
B. Pengertian Motivasi	12
C. Jenis-jenis Motivasi	20
D. Hubungan Teori Motivasi Herzberg dengan Semangat Kerja.....	21
E. Proses-proses Motivasi	27
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	29
G. Penelitian Terdahulu	31
H. Ayat-ayat yang berhubungan motivasi dan Semangat Kerja.....	33
I. Hipotesis	37
J. Variabel Penelitian	37

BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Lokasi penelitian	38
	B. Jenis dan Sumber Data	38
	C. Teknik Pengumpulan Data	38
	D. Populasi dan Sampel	39
	E. Analisis Data	39
	F. Pengujian Hipotesis	42
BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
	B. Struktur Organisasi Perusahaan	43
	C. Aktivitas Perusahaan	48
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitas Responden	51
	B. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Motivasi	53
	C. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Semangat kerja	65
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana	77
	E. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana	79
	F. Analisis Koefisien Determinasi	80
BAB VI	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	83
	B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar didukung oleh berbagai sumber daya. Seperti sumber daya manusia (karyawan dan pimpinan), peralatan dan daerah tempat organisasi itu berdiri. Dengan ditunjang sumberdaya manusia yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi tergantung dari bentuk organisasi. Apabila bentuk organisasi profit, maka tujuan utamanya adalah mencari laba, tetapi apabila tujuan organisasi nonprofit maka tujuan utamanya adalah menyejahterakan anggota atau masyarakat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa organisasi merupakan suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja untuk yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan sebelumnya (**Handoko, 2001: 6**).

Setiap perusahaan atau bidang usaha lainnya untuk meningkatkan kerja diperlukan kebijakan dari pimpinan. Dalam kenyataan lain para pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Dengan kebijakan dari pimpinan maka semangat kerja dapat ditingkatkan. Semangat atau moril kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan sekelompok

orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Untuk itu disinilah letak pentingnya pimpinan perusahaan, dimana sebagai seorang manajer hendaknya benar-benar mampu untuk dapat memotivasi mengatur, mengkoordinasikan serta mampu menggerakkan bawahannya agar mereka benar-benar bertingkah laku sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

PT. Interyasa Sedaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang-barang Elektronik (*Electronic*) dan Perabot (*Furniture*) secara tunai dan kredit. Jelas sangat mengharapkan sekali agar setiap karyawan atau para pegawainya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, dan dalam hal ini perusahaan sangat mengharapkan karyawannya didalam melaksanakan selalu diikuti motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tersebut diharapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan terutama tenaga penjual atau lebih dikenal dengan salesmen sehingga memperoleh laba yang lebih baik.

Namun, pada akhir-akhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pada umumnya salesmen dalam melaksanakan setiap pekerjaan tidak menunjukkan adanya semangat kerja. Salah satu indikasi turunnya semangat kerja ditunjukkan dari turunnya motivasi kerja..

PT. Interyasa Sedaya memiliki jumlah karyawan untuk tahun 2004 sampai dengan tahun 2008 sebagi berikut :

Tabel I.1 : Jumlah Staf dan Karyawan Serta Salesmen PT. Interyasa Sedaya

Tahun	Staf dan karyawan	Salesmen	Total
2004	20	40	60
2005	25	75	100
2006	31	80	111
2007	37	95	132
2008	43	102	145

Sumber : PT. Interyasa Sedaya

Untuk mengidentifikasi turunnya semangat kerja karyawan, dapat dilihat melalui turunya atau rendahnya realisasi penjualan salesmen pada PT. Interyasa Sedaya dapat dilihat dari omzet produk yang terjual baik barang Electronic maupun Furniture. Dalam Tabel 1.2 berikut ini akan kita lihat berdasarkan penjualan secara keseluruhan dalam bentuk tahunan.

Tabel I.2 : Tingkat Perkembangan Prestasi Kerja Salesmen Dilihat Dari Target dan Realisasi Penjualan Barang Elektronik dan Furniture Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase Pencapaian (%)
2004	4.800	5.200	108
2005	4.800	5.200	108
2006	4.800	5.100	106
2007	4.800	4.700	97,9
2008	4.800	4.700	97,9

Sumber : PT. Interyasa Sedaya

Dari tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi penjualan barang elektronik dan *furniture* terus turun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2004 target penjualan 4.800 unit sedangkan realisasi penjualan 5.200 unit sementara persentase pencapaian sebesar 108 %. Pada tahun 2005 target penjualan 4.800 unit

sedangkan realisasi penjualan 5.200 unit sementara persentase pencapaian sebesar 108 %. Pada tahun 2006 target penjualan 4.800 unit sedangkan realisasi penjualan 5.100 unit sementara persentase pencapaian sebesar 106 %. Pada tahun 2007 target penjualan 4.800 unit sedangkan realisasi penjualan 4.700 unit sementara persentase pencapaian sebesar 97,9%. Pada tahun 2008 target penjualan 4.800 unit sedangkan realisasi penjualan 4.700 unit sementara persentase pencapaian sebesar 97,9 %. Hal ini dikarenakan adanya semangat kerja salesmen yang menurun tadi yang diikuti pula motivasi karyawan belum optimal yang belum sesuai dengan ketentuan dan tujuan organisasi.

Pada perusahaan hal ini erat kaitannya dengan moral kerja, moral kerja disini adalah semangat kerja karyawan. Terjadinya penurunan semangat kerja karyawan terutama tenaga kerja salesnya pada PT. Intreyasa Sedaya Pekanbaru ini disebabkan karena kurangnya termotivasinya para salesmen untuk bekerja sehingga tidak tercapai kepuasan kerja. Dan juga perusahaan kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan. Oleh karena itu perusahaan harus mengambil suatu jalan pemecahan guna mengatasi hal-hal tersebut yang akan menimbulkan dampak dan pengaruh negatif terhadap perusahaan.

Selanjutnya jika dilihat dari standar prestasi salesmen pada PT. Interyasa Sedaya juga mengalami penurunan. Dimana dalam perusahaan tersebut standar prestasi dilihat dari kemampuan salesmen dalam mencapai *grade* dan target pada persetiap bulannya yang telah ditentukan. Grade dan target setiap salesmen dibagi dalam lima kategori dapat kita lihat pada tabel I.3 dibawah ini:

Tabel I.3 : Tingkat Perkembangan Penjualan Salesmen Dilihat Dari Target dan Realisasi Penjualan Berdasarkan Grade Pada PT. Interyasa Sedaya

Tahun	Level	Target	Realisasi	Persentase
2004	Trainee	90.000.000	90.000.000	100%
2005	Yunior	120.000.000	120.000.000	100%
2006	Senior	240.000.000	230.000.000	95,8%
2007	Executive	300.000.000	260.000.000	86,7%
2008	Super executive	360.000.000	320.000.000	88,9%

Sumber: PT. Interyasa Sedaya

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat grade dan pencapaian penjualan salesmen berfluktuasi. Pada tahun 2004 target 90.000.000 pencapaian 90.000.000 sedangkan persentase pencapaian sebesar 100 %. Pada tahun 2004 target 120.000.000 pencapaian 120.000.000 persentase pencapaian sebesar 100 %. Pada tahun 2006 target penjualan 240.000.000 pencapaian 230.000.000 sedangkan persentase pencapaian sebesar 95,8 %. Pada tahun 2007 target 300.000.000 pencapaian 260.000.000 sedangkan persentase pencapaian sebesar 86,7 %. Pada tahun 2008 target 360.000.000 pencapaian 320.000.000 sedangkan persentase pencapaian sebesar 88,9 %.

Ketentuan peningkatan prestasi salesmen yaitu jika selama 3 bulan berturut-turut dapat mencapai target diatas maka salesmen dapat naik kejenjang yang lebih tinggi dan diberi gaji dan bonus yang telah disesuaikan. Namun sebaliknya, hanya sedikit salesmen yang bisa mencapai target. Salah satunya disebabkan oleh karena banyaknya salesmen yang keluar masuk diperusahaan tersebut yang merupakan akibat dari semangat dan kegairahan kerja menurun.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, serta sejauh mana pengaruhnya terhadap tingkat prestasi kerja salesmen di PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Salesmen Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. Interyasa Sedaya , yaitu :

“Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja salesmen pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja salesmen pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan, pengusaha atau pimpinan perusahaan agar dapat mengambil kebijaksanaan dimasa akan datang
- b. Untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu ekonomi yang penulis peroleh selama kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Bagi pembaca atau masyarakat mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi petunjuk atau bahan pertimbangan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan tulisan ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab, dimana dalam setiap bab ini terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan bab yang lain akan saling berhubungan yakni seperti diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

dalam bab ini diuraikan dari segi teori yang mendukung pemecahan masalah yang terdiri dari : pengertian dan pentingnya semangat kerja, faktor-faktor yang menyebabkan turunnya semangat kerja, beberapa cara meningkatkan semangat kerja, pengertian dan pentingnya motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja , hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang sejarah ringkas perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Semangat Kerja

Untuk membahas tentang pentingnya semangat kerja ini, terlebih dahulu perlu mengetahui pengertian dari semangat kerja. Banyak para ahli yang memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Menurut Alexander Leighton (**Moekijat, 1999: 130**):

Semangat atau moral pekerja adalah “kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. “Bekerja sama” menekankan dengan tegas hakikat nyata untuk bekerja sama. “Dengan giat dan konsekuen” menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama. “Tujuan bersama” menjelaskan, bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua inginkan. Alex S. Nitisemito (**Tohardi, 2002: 427**)

Pendapat lain tentang semangat kerja adalah dari Pariata Westra (Tohardi, 2002: 428), semangat atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi. Sedangkan menurut Saul W. Gellerman (Tohardi, 2002: 428) Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya, minat kerja, peluang untuk maju dan prestise didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesi.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu/manusia yang menyebabkan individu/manusia tersebut dapat melakukan

pekerjaannya dalam suasana senang sehingga dia bisa bekerja dengan lebih giat, cepat dan lebih baik.

Agar tujuan dari organisasi/perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien diperlukan sumberdaya manusia yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumberdaya manusia yang unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efisien dan efektif apabila memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan dengan serius semangat kerja ini.

Ada beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi organisasi/perusahaan (**Tohardi, 2002: 425-426**):

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya kan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaann memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat keja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula pekerjaan tenaga tenaga kerja yang mempnyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat mengindarkan dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Sedangkan bagi pemerintah, semangat kerja atau moril yang tinggi dan perasaan aman berarti produksi kesatuan atau perseorangan yang tinggi, ongkos pekerjaan yang murah dan pemerintah dapat membayar pegawai-pegawai yang

lama dan menarik/menyewa pegawai-pegawai baru yang diperlukan (**Moekijat, 1999: 131**) :

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawai mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya, misalnya memberi contoh sikap yang baik kepada bawahannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Menurut Latenier (**Tohardi, 2002:432**),faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya :

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pemimpin
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja
6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan

Beberapa indikator yang menunjukkan turunnya semangat kerja, diantaranya (**NitiseMITO, 1996: 171**) :

1. Turun dan rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan terdapat dimana-mana
6. Tuntutan yang sering kali terjadi
7. Pemogokan

Turunnya semangat dan kegairahan kerja dalam bekerja karena ada yang tidak terpuaskan dari harapan, keinginan dan kebutuhan yang ada pada pegawai/pekerja tersebut (Tohardi, 2002: 433). Untuk memperoleh semangat

kerja yang tinggi menurut Soekemi dkk. (Tohardi, 2002:432-432), ada lima tindakan tegas yang dapat diambil pihak manajemen :

1. Memberi kepada tiap pekerja bagaimanapun konduite atau keadaannya
2. Membicarakan dengan para tenaga kerja lebih dahulu tentang perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi diri mereka
3. Menggunakan kemampuan setiap orang dengan sebaik-baiknya
4. Menurut cara penempatan tenaga kerja dan melaksanakan aturan secara adil
5. Menjaga jangan sampai hati pimpinan tertarik untuk menggunakan kekuatan secara sewenang-wenang.

Sementara itu, Nitisemito (Tohardi, 2002: 433-434), beberapa pendapat bahwa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapat perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kepada mereka untuk maju
7. Persaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
9. Sekali-kali para karyawan perlu pula diajak berunding
10. Pemberian insentif yang terarah
11. Fasilitas yang menyenangkan

B. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti *menggerakkan* dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak untuk berbuat (**Saydam, 2000: 227**).

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut (Tohardi, 2002:227). Selanjutnya Chung dan Mengginson (**Gomes, 2000:177-178**), menyatakan bahwa :

“motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exert in pursuing a goal...it is closely related to employee

satisfaction and job performance”, (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan...motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dengan performansi pekerjaan).

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (**Handoko, 1999: 252**).

Agar para karyawan/pegawai dapat bekerja dengan baik dengan memberikan prestasi terbaiknya bagi perusahaan/organisasi, maka karyawan/pegawai tersebut perlu diberikan motivasi. Tujuan perusahaan/organisasi akan sulit tercapai bila karyawan/pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya dengan maksimal. Untuk itu pimpinan organisasi/perusahaan harus memikirkan bagaimana agar karyawan/pegawai tersebut bergairah dalam bekerja dalam mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas.

David McClelland mengemukakan pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan (**Siswanto, 130: 2007**)

1. Kebutuhan akan kinerja (*Needs for achievement*)

Artinya adalah keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari pada sebelumnya (pencapaian prestasi). Orang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, akan sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Sebaliknya, orang yang tidak ada niat yang kuat untuk meraih prestasi, akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi.

Hal tersebut dapat tercapai dengan cara:

a. Merumuskan tujuan

Tujuan yang tidak pernah dirumuskan, akan menjerumuskan organisasi. Organisasi akan bergerak kemana arah angin. Artinya organisasi akan berubah setiap kali orang yang mengurusnya berubah.

b. Mendapatkan umpan balik (*feedback*)

sering kali setelah pekerjaan dilakukan, tidak ada umpan balik. Padahal umpan balik diperlukan untuk pencapaian prestasi yang lebih baik lagi dimasa akan datang.

c. Memberikan tanggung jawab

d. Bekerja keras

tidak ada orang yang tidak berhasil dengan bekerja keras. Meskipun bekerja keras saja tidak cukup, mesti diikuti bekerja cerdas.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Disamping itu kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan yang nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan jabatan dan pekerjaannya. Kenyataan ini berangkat dari sifat manusia sebagai makhluk sosial.

Kebutuhan akan afiliasi merupakan umumnya tercermin pada keinginan berda pada situasi yang bersahabat dengan interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, apakah orang lain itu teman sekerja yang setingkat atau atasan. Kebutuhan afiliasi biasanya disuhakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Berarti, guna memuaskan kebutuhan ini suasana persaingan akan dihadiri sejauh mungkin.

Meskipun demikian tetap perlu diingat bahwa sampai sejauh mana seseorang bersedia bekerja sama dengan orang lain dalam kehidupan

organisasionalnya diwarnai oleh persepsinya tentang apa yang akan diperolehnya dari usaha kerja sama tersebut.

Hal tersebut dapat tercapai dengan cara:

- a. Bekerja sama dengan orang lain
- b. Membuat kawan ditempat kerja

Bukan membuat lawan ditempat kerja. Membuat lawan mudah, tetapi membuat kawan itu sendiri susah. Terlalu banyak orang yang dibisa dijadikan lawan tetapi terlalu sedikit orang yang mau dijadikan kawan. Kawan yang baik adalah orang yang selalu ada ketika kita mengalami kesusahan.

- c. Sosial

Tidak ada orang yang biasa hidup didunia ini tanpa bantuan orang lain bahkan untuk membuat rumah perlu banyak tangan mulai dari kayu, tukang dst.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs of power*)

Artinya adalah kebutuhan kekuasaan, mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain.

Seseorang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkan memperbesar pengaruh terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain itu padanya. Bagi orang yang demikian, efektivitas pelaksanaan pekerjaan sendiri tidak teramat penting kecuali bila hal tersebut memberi peluang kepadanya untuk memperbesar dan memperluas pengaruhnya.

Dari beberapa konsep dan teori tersebut diatas, para ahli cenderung berpendapat bahwa para pegawai mempunyai motivasi-motivasi yang sangat beragam, bukan hanya motivasi berupa uang dan keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi berinteraksi, kekuasaan dan mempunyai arti dalam bekerja. Sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang hal yang tidak menyenangkan bahkan para pegawai pada umumnya akan memperoleh kepuasan akan prestasi yang tinggi.

Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima upah yang cukup untuk pekerjaannya dari organisasi tempat ia bekerja. Maka uang tidak merupakan daya motivasi lagi. Seperti telah dikemukakan dalam pengertian motivasi bahwa motivasi itu adalah rangkaian dalam pemberian dorongan kepada pegawai untuk melakukan tindakan atau untuk berperilaku guna mencapai tujuan yang diinginkan. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan kebutuhan yang paling kuat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa:

1. Kebutuhan yang mendesak bagi pegawai tergantung dengan tidak yang mereka miliki
2. Kebutuhan yang telah mereka miliki tidak akan /kurang memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja
3. Kebutuhan yang dianggap paling mendesak adalah yang tidak ada mereka miliki, ini dapat memotivasi orang dalam bekerja.

Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan yang nyata dari setiap manusia. Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi adalah untuk **(Syidam, 2000: 228-229)**:

1. Mengubah perilaku karyawan/pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas

Dalam hal lain ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan kegairahan karyawan antara lain: **(Buchari, 2002:185)**

1. Berikan imbalan yang memadai
2. Berikan santapan secara prodik
3. Ciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi
4. Berikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarga dan sebagainya.
5. Berikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya
6. Tingkatkan loyalitas mereka
7. Minta pendapat dan saran-saran dari karyawan dalam hal tertentu

Konsep tentang motivasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli melalui teorinya masing-masing. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio **(Moekijat,1999: 185)**. Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg ini kemudian dikenalkan dengan teori dua faktor

Penjelasan motivasi kepuasan lainnya dikemukakan oleh Federick Herzberg pada tahun 1959, ia mendasarkan teorinya pada suatu penilaian pemuasan kebutuhan dan tampak pada terhadap motivasi yang dilaporkan tentang pemuas ini atas 200 ahli teknik dan akuntan, teori itu disebut teori motivasi dua faktor, yaitu:

1. Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi itu tidak ada.
2. Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi yang ada atas dasar kebutuhan yang diinginkan dari seseorang pegawai dalam kerjasama antara yang satu dengan yang lainnya dalam organisasi menurut Abraham H. Maslow ada 5 tingkat kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan psikologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan kesempatan mengaktualisasikan diri (**Gitosudarmo, 1997:31**)

Dalam teorinya, Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu: a) faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga *satisfier* atau *intrinsic motivation*, dan b) faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation* (**Saydam, 2000:245**).

1. Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang juga biasa disebut motivator adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat bekerja sehingga kinerjanya lebih tinggi dan pekerjaannya lebih berkualitas. Faktor-faktor pendorong ini berasal dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsic*)

Menurut Herzberg (Saydam, 2000: 245), faktor pemuas/motivator ini mencakup :

- c. Kepuasan kerja itu sendiri
- d. Prestasi yang diraih
- e. Peluang untuk maju
- f. Pengakuan orang lain
- g. Kemungkinan pengembangan karir

2. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Faktor pemeliharaan juga biasanya disebut sumber ketidakpuasan adalah faktor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan untuk kelangsungan hidup, ketentraman dan kesejahteraan pekerja/pegawai.

Faktor-faktor pemuas ini antara lain (Tohardi, 2002: 342) :

- a. Kebijakan perusahaan (organisasi)
- b. Pengawasan
- c. Gaji atau kompensasi
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kondisi kerja

Faktor-faktor tersebut merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi pekerja/pegawai. Faktor-faktor ini apabila tidak terpenuhi sebagaimana mestinya akan menimbulkan ketidakpuasan pemenuhan kebutuhan ini sedikit banyak dapat meurunkan tingkat kepuasan para pekerja/pegawai namun tidak pernah dapat membuat dapat membuat kepuasan yang yang paripurna, karena bukan satu-satunya sumber kepuasan (Saydam, 2000: 249)

Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau mengilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja (Handoko, 1999: 259)

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa:

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan bentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan, tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasian lagi. (Efendi, 2002: 324)

Menurut teori yang oleh (Efendi, 2002:324) adapun kebutuhan-kebutuhan itu adalah:

- a. Kebutuhan fisik (*Physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safely needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*Social needs*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*Esteen needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)

Beberapa kebutuhan atau motivasi dari manusia atau pegawai yang ada diorganisasi atau kelompok tersebut sebagai dasar untuk mengetahui tentang motivasi pegawai pada bagian salesmen PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahan/karyawan. Adapun cara untuk memotivasikan bawahannya adalah sebagai berikut :

1. Rasa hormat
Berikan rasa hormat secara adil dan juga penghargaan. Berikan penghargaan tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya
2. Informasi
berikan informasi kepada bawahan mengenai aktifitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melaksanakannya
3. Perilaku
berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi sehingga mereka berusaha lebih baik
4. Hukuman
Berikan hukuman kepada staf bersalah diruang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain, baik didepan rekan kerja maupun orang lain.
5. Perintah
perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung
6. Perasaan
perasaan yang dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok dan rasa mencapai prestasi **(Sudarwan Danim, 2004:41)**

C. Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif
Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi Negatif
Pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman/sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Atau dengan mengurangi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi dengan teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan. **(Hasibuan, 2001: 150)**

Ada beberapa cara teknik motivasi yang menonjol dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Uang

Uang tidak akan pernah diabaikan sebagai motivator. Apakah dalam hal ini dalam bentuk upah, kerja borongan atau bayaran insentif lainnya, bonus, tunjangan asuransi atau hal-hal lainnya yang dapat diberikan kepada pegawai/pekerja sebagai imbalan prestasi

2. Penguat positif

Pendekatan yang sering dipacu sebagai penguat positif atau modifikasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum prestasi yang jelek yang menimbulkan hasil negatif. Dengan menganalisis situasi kerja untuk menentukan hal-hal karyawan untuk melakukan seperti yang terlibat dan mulai mengadakan perubahan untuk mengulangi bidang kesukaran yang dapat menghambat prestasi

3. Partisipasi

Teknik yang telah memperoleh dukungan hasil teori dan penelitian motivasi adalah meningkatnya kesadaran penggunaan partisipasi. Orang-orang pada umumnya akan termotivasi bila diikutsertakan dalam keputusan mempengaruhi mereka, karena ikut terlibat dan akan bertanggung jawab akan sesuatu bidang. Konsekuensinya bentuk keikutsertaan yang tepat akan bertanggung jawab akan suatu bidang. Konsekuensinya bentuk keikutsertaan yang tepat akan kebutuhan perusahaan/organisasi.

D. Hubungan Teori Motivasi Herzberg dengan Semangat Kerja

1. Hubungan Faktor Pemuas (*Motivation Factor*) dengan Semangat Kerja

a) Kepuasan kerja itu sendiri

Semangat kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan (**Handoko, 1998: 193**)

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi, dan pada gilirannya kan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absent dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (**Handoko, 1998: 196**)

Pada prinsipnya, turunya semangat kerja dan gairah kerja disebabkan Oleh ketidakpuasan kerja dari pegawai/karyawan. Dengan demikian ketidak puasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kekurangbahagiaan bagi mereka (pegawai) yang mana dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang menurun (**Tohardi, 2002: 429**)

Seseorang akan mempunyai motivasi untuk bekerja bila dia melakukan pekerjaan yang disenanginya, sehingga dia akan selalu berusaha untuk mnyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan penuh semangat.

Suatu pekerjaan akan disenangi bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya dengan begitu maka dia merasa bangga untuk melakukan pekerjaan tersebut. Bila seseorang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka dia akan merasakan kepuasan. Bila seorang pegawai/pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dengan demikian akan terjadi peningkatan produktivitas (**Tohardi, 2002: 429**)

b) Prestasi yang indah

Setiap pekerja/pegawai mempunyai keinginan untuk berprestasi. Pencapaian prestasi dalam suatu pekerjaan akan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan pekerjaan selanjutnya. Bila telah mencapai prestasi tertentu, maka prestasi yang telah dicapainya tersebut akan menimbulkan sikap yang positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan serta

meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan untuk bekerja dengan baik dan penuh semangat agar prestasi yang lebih tinggi dapat tercapai.

c) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang pekerja/pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Setiap pekerja/pegawai menghendaki adanya perubahan. Perubahan ini baik dalam hal jenis pekerjaan maupun posisi/kedudukan. Pekerja/pegawai akan senang bila diberi kesempatan promosi, pendidikan dan pelatihan, kenaikan pangkat, jabatan dan sebagainya.

Peluang untuk mengembangkan potensi diri ini akan menjadi motivasi yang kuat sekali bagi pekerja/pegawai untuk bekerja dengan giat, lebih baik dan bersemangat.

d) Pengakuan orang lain

Setiap pekerja/pegawai memiliki keinginan untuk dihargai. Untuk mendapatkan penghargaan ini, seseorang harus lebih dahulu menghargai orang lain. Pekerja/pegawai dihargai oleh organisasi/perusahaan umumnya karena dia memiliki prestasi yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Pengakuan terhadap prestasi ini merupakan alat motivasi yang efektif dan memberikan kepuasan sendiri. Oleh karena itu, manajer/pimpinan harus memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi pekerja/pegawainya sehingga dengan demikian pekerja/pegawai tersebut akan bekerja dengan lebih giat dan lebih bersemangat.

e) Kemungkinan pengembangan karir

Karier adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 1998:121). Sedangkan pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (**Handoko, 1998: 123**)

2. Hubungan Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*) dengan semangat kerja

a. Kebijakan perusahaan/organisasi

Peraturan dan kebijaksanaan yang diterapkan organisasi/perusahaan sangat besar pengaruhnya pada motivasi pegawai/karyawan dalam bekerja. Kebijaksanaan yang kaku, misalnya penerapan kebijaksanaan promosi dan gaji yang tidak adil akan dapat menurunkan semangat kerja dan merusak suasana pekerjaan.

Kebijaksanaan yang tidak menguntungkan dapat mengurangi kebebasan, keamanan, ketenangan pegawai/karyawan dalam bekerja sehingga mereka tidak kreatif dan tidak memiliki inisiatif untuk mengembangkan dirinya dalam organisasi/perusahaan bahkan cenderung malas. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kerja.

Sebaliknya penerapan kebijaksanaan yang mendorong pegawai/karyawan untuk mengembangkan diri dalam berkeaktifan dan berinisiatif akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga produktivitasnya pun akan meningkat.

b. Pengawasan

Robert J. Mocher (Handoko, 1996: 361), mengemukakan bahwa :

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kata pengawasan sering diartikan negatif karena dianggap bisa membatasi kebebasan. Padahal organisasi/perusahaan sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Sehingga tugas utama manajer/pimpinan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat (**Handoko, 1999: 367**)

Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumberdaya dan membuat sulit pencapaian tujuan (**Handoko, 1999: 367**).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh manajer/pimpinan harus benar-benar tepat yaitu pengawasan yang selain dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi, juga memperhatikan dan memelihara moral dan semangat kerja karyawannya.

b) Kompensasi / gaji

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1998: 155). Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima karyawan/pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang diberikan kepada perusahaan tersebut (**Saydam, 2000: 163**).

Kompensasi memiliki tiga komponen. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan; dan ganjaran non financial (*non financial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi (**Dessler, 1997: 349-350**).

Sedangkan gaji adalah satu jenis balas jasa yang dinerikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali) (Saydam, 2000: 163). Karyawan yang menerima gaji biasanya adalah karyawan yang menjadi pekerja tetap.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat absolute karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan "harga" mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka itu tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis (**Handoko, 1998: 155**).

Kompensasi merupakan komponen yang cukup penting untuk diperhatikan dalam memacu motivasi, menciptakan gairah/semangat dalam kerja (*work satisfaction*) yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktifitas (**Tohardi, 2002: 414**).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu alat motivasi yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan/pegawai.

c) Hubungan antar pribadi

Hubungan pribadi antar orang-orang yang ada didalam organisasi/perusahaan, baik antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan atasan perlu diperhatikan dan dipelihara agar tetap terjalin dengan baik dan harmonis karena hubungan antar pribadi tersebut akan mempengaruhi hubungan kerja dalam suatu organisasi/perusahaan. Memelihara keharmonisan hubungan antara pribadi dalam organisasi/perusahaan berarti juga memelihara keharmonisan hubungan kerja.

Hubungan kerja yang baik dan hamonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan terjalin kerja sama yang baik. Kondisi ini akan meningkatkan prestasi dan semangat kerja, karena pegawai/karyawan merasa betah bekerja. Tetapi bila hubungan kerja jauh dari sifat-sifat harmonis, saling curiga, saling iri dan mendengki, maka akan timbul konflik pesaing, saling tuduh dan saling menjelekkkan (**Saydam, 2000: 233**).

d) Kondisi kerja

Seorang manejer sumber daya manusia harus mampu menciptakan kondisi kerja yang baik, nyaman dan menggairahkan sehingga pegawai/karyawan dapat bekerja dengan senang dari mulai bekerja sampai dengan pulang.

Kesenangan pegawai/karyawan tersebut mencerminkan bahwa mereka bargairah dan bersemangat dalam bekerja. Tidak akan ada orang yang akan bekerja dengan baik bila dia bekerja ditempat kerja yang membosankan, meresahkan dan dalam kondisi yang membahayakan.

Kondisi kerja sangat menentukan tingkat gairah kerja para pegawai/karyawan. Bila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak asing, maka semua orang akan dapat termotivasi untuk bekerja giat (**Saydam, 2000: 233**).

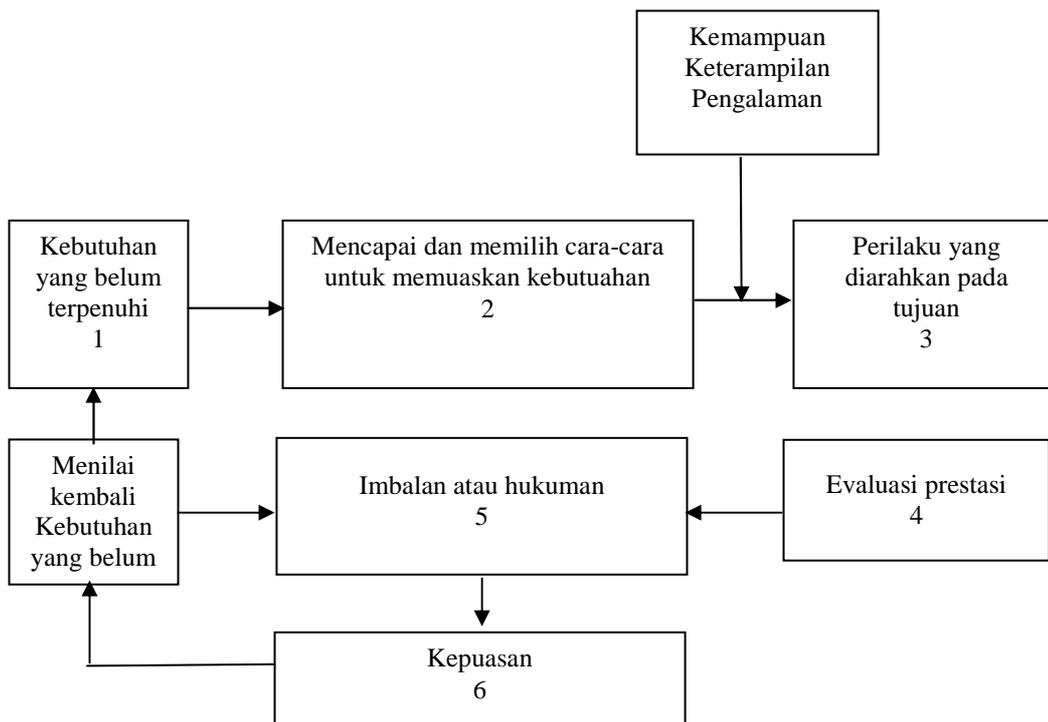
E. Proses – Proses Motivasi

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan, yaitu :

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu
2. Seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan keinginan
3. Seseorang mengarahkan prilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan
4. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau atasan tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.
5. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.

Seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. (Miftah Thoha, 2003)

Gambar II. 1
Proses Timbulnya Motivasi Seseorang



Sumber: Gitosusdarmo Indriyo & Sudita I Nyoman 1997 Prilaku Organisasi hal 29.

Motivasi itu sendiri berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja seseorang. Sikap dan semangat kerja seseorang kecuali di pengaruhi oleh motivasi dan kemampuannya. Kalau itu dikaitkan dengan semangat kerja, maka semangat kerja itu akan berjalan lancar apabila rencananya itu sendiri dirincikan dengan jelas, sehingga tidak akan menimbulkan salah tafsir. Dan tidak kalah pentingnya rencana itu sendiri maupun motivasi terhadap semangat kerja.

Dalam memotivasi seseorang bawahan atau pegawai/pekerja untuk melaksanakan tugas-tugasnya, terdapat beberapa hal atau faktor yang secara

lansung memberikan pengaruh didalam kelansungan organisasi. Faktor yang memberikan pengaruh terdiri dari:

1. Kebutuhan dan keinginan pribadi
2. Pandangan dan tujuan mengenai individu atau kelompok
3. Perilaku dimana kebutuhan dan tujuan tersebut

Beberapa faktor tersebut diatas, sebagai faktor yang turut memberikan pengaruh lansung bagi seorang atau pegawai dalam memenuhi motivasi kebutuhan didalam organisasi. Sehingga bagaimana hal atau cara untuk memberikan seseorang tingkat kepuasan atau rasa aman dalam segi kesejahteraan, sebagaimana suatu segi dan bentuk yang harus dilaksanakan dan diberikan kepada seseorang atau pegawai tersebut

Motivasi itu sendiri, sebagaimana suatu segi bentuk kebutuhan yang terdiri dari tingkatan atau tingkat lainnya, dimana proses keterkaitan berjalan dari tahap pertama sampai dengan tahap berikutnya dan sampai kepada tingkat yang dirasakan paling bendesak dari seseorang tersebut.

Ada tujuan pemberian motivasi kepada pegawai/karyawan adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai **(Hasibuan, 2001: 146)**

F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja/pegawai itu sendiri adalah: kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karyawan. **(Nitisemito, 1996: 99)**

1. Kompensasi

Suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai/pekerja adalah melalui kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka sangat berpengaruh pada semangat kerja dan gairah bagi setia perusahaan kepada pegawai/pekerja.

Kompensasi adalah proses administrasi, upah dan gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan atau kompensasi adalah suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. **(Mangkunegara, 2005:83)**

Menurut pendapat lain kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka **(Handoko, 2001:155)**

Ada syarat-syarat yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi :

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikuti pegawai
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi harus tidak bersifat status
- f. Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan. **(Nitisemito, 1996:101)**

2. Lingkungan kerja

Adapun yang dimaksud dengan lingkungan adalah segala yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain lingkungan kerja ini merupakan interaksi setiap pegawai terhadap apa yang ada disekitarnya. Contoh kebersihan dan lain-lain. **(Nitisemito, 1996: 104)**

Pelaksanaan dalam lingkungan kerja ini akan tercapai dengan baik juga hubungan sosial antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dan penuh kekeluargaan, maka akan menciptakan suasana yang positif. Sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai/pekerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruangan kerja yang lega
- c. Ventilasi untuk pertukaran
- d. Tersedianya tempat-tempat melakukan ibadah
- e. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- f. Tersedianya tempat untuk melepaskan lelah
- g. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun pegawai yang nyaman dan mudah untuk diperoleh. (**Siagian, 1996:63**)

3. Pengembangan Karyawan

Adapun tujuan dari pengembangan karyawan itu sendiri adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
- c. Membina pegawai/pekerja untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerja.

G. Penelitian Terdahulu

Erwin Dinata, dengan judul penelitian Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program S1 Tahun 2008). Penelitian digunakan analisis deskriptif kualitatif dan selanjutnya disajikan dalam bentuk analisa ilmiah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori kurang baik atau menurun, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan menggunakan analisa diskriptif kualitatif. Dimana dari hasil penelitian motivasi kerja oleh pegawai sebesar 66.7% yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dan dorongan dari camat terhadap atasan bawahan.

Agar motivasi kerja meningkat, camat mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja dari pegawai dengan cara memenuhi fasilitas dan lingkungan yang dibutuhkan seperti ruang kerja yang memadai, penerangan yang baik, kebersihan tempat kerja, kompensasi berupa barang, langsung berupa gaji, upah maupun tidak langsung seperti kesejahteraan pegawai serta adanya benefit (keuntungan) dan service (pelayanan) dari organisasi atau instansi.

Umar Syarief, dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp And Paper Pangkalan Kerinci (Universitas Riau Pekanbaru Eksistensi Tahun 2006). Penelitian dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi indikatornya semangat kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan atasan dan bawahan. Ability indikatornya : kemampuan menangani kerja, pengalaman kerja, keahlian kerja, ketrampilan dalam bekerja. Kinerja indikatornya : karekteristik situasi pekerjaan, diskripsi pekerjaan, penelitian pekerjaan dan hasil kerja.

Dari perhitungan diatas, maka dapat diperoleh t (hitung) sebesar 5.49. selanjutnya dari perbandingan maka dicari t (tabelnya), dengan ketentuan derajat kebebasannya sebesar $n - k$, sedangkan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Maka terlihat pada table uji $t = (48 : 0.025)$. dari tabel dapat diperoleh hasil lebih kurang besar 1.920 dan H_0 ditolak apabila $1.920 > t > 1.920$.

Hasil pengujian hipotesis adalah t (hitung) = 5.49 dan t (tabel) = 1.920. hasil pengujian hipotesis diatas membuktikan t (hitung) $>$ t (tabel). Jadi kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan PT. RAPP Pangkalan kerinci mempunyai pengaruh yang kuat dan

fositif terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan gaya pemimpin adalah salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Meryza Handayani, dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai Di Bagian Ekonomi Pada Kantor Bappeda Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, (Universitas Islam Sutan Syarif Kasim Riau Program S1 Tahun 2007). Penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 11,5 hasil penelitian pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelaksanaan tugas memiliki pengaruh yang besar. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden berdasarkan hasil perhitungan dapat dimodel persamaan regresi linier yaitu : $1.649 + 3.660 X$.

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap pelaksanaan tugas. Pengaruh tersebut dilihat dari hasil uji F, dimana nilai F hitung lebih besar dari F table ($13.392 > 2,53$) dengan tingkat kesalahan 5 %. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan pelaksanaan tugas.

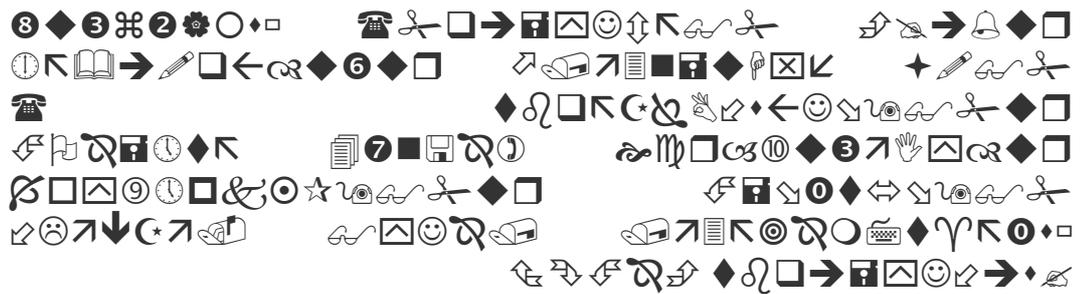
Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,556 atau 56 % sedangkan koefisien diterima berguna (R Squared) yang diperoleh dari kelipatan (R) adalah sebesar 0.309 % pelaksanaan tugas (Y) bisa diterangkan dengan variabel motivasi (X) sedangkan sisanya (100 % - 30.9 %) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

H. Ayat-ayat Alquran berhubungan motivasi dan Semangat Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten

pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, dalam banyak ayatnya:

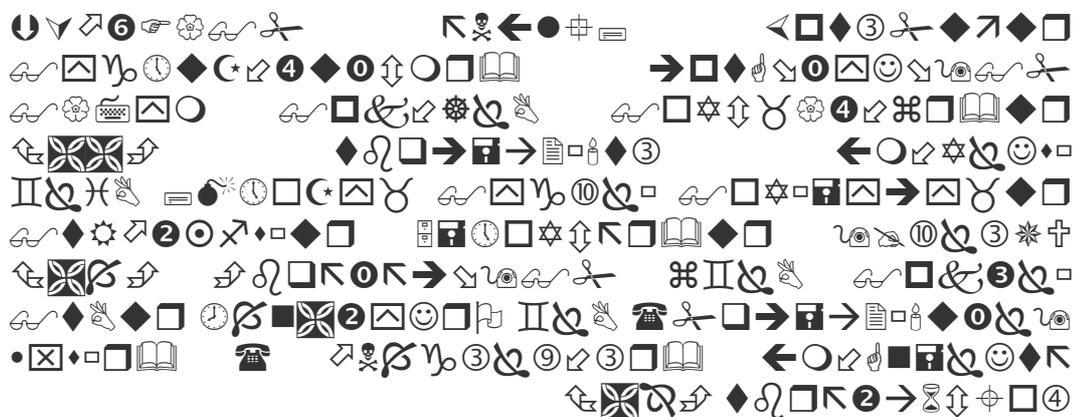


Artinya : "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah, 9:105).



Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS. Al-Jumu'ah, 62:10).

Dalam kaitan dengan motivasi berproduksi, Al-Qur'an menjelaskan:



Artinya : "Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupakan bumi itu dan Kami keluarkan darinya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka, mengapakah mereka tidak bersyukur?". (QS. Yasin, 36:33-35).

Ketiga ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepadanya. Perwujudan dari rasa syukur tersebut adalah:

Pertama, hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi, sebagaimana dinyatakan ayat tersebut: "..dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka". Tetapi, meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya.

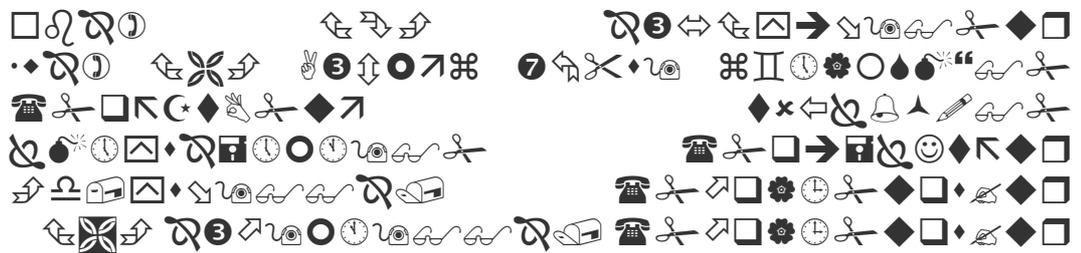
Kedua, lingkungan adalah anugerah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya, apabila anugerah Allah ini disertai kesiapan berkarya yang disediakan pula baginya sejak pertumbuhannya. Keterampilan (usaha tangan) dalam pertanian adalah pilar yang kokoh dan asasi dalam perolehan hasil-hasil pertanian.

Dengan demikian seorang muslim tidak dibenarkan bersikap Fatalistis (bersikap menunggu tanpa berusaha). Sebab faham Fatalisme adalah jalan yang negatif dalam kehidupan. Islam hanya mengenal konsep tawakkal kepada Allah, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme. Tawakkal pada Allah berarti mendaya gunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan

Atas dasar itu, ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia itu berguna. Pertama, mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah. Kedua,

bertawakkal kepada Allah, dan memohon pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. Ketiga, beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, arogansi dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.

Al-Quran dalam banyak ayat, menyebutkan bahwa iman saja tidak cukup, tetapi harus disertai dengan amal shaleh, semangat kerja, action. Tidak cukup iman saja tetapi harus dimanifestasikan dengan amal. Cukuplah, dinukilkan surat Al-Ashr untuk mewakili ayat-ayat tentang iman dan amal shaleh.



Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Dari ciri-ciri orang yang tidak rugi, selain keimanan semuanya berkaitan dengan kerja; amal shaleh, menasehati, menaati kebenaran, menetapi kesabaran.

Al-Quran juga memerintahkan agar kita selalu mencari karunia Allah di bumi dengan bekerja sebagai ungkapan rasa syukur, bahkan setelah shalat pun kita dianjurkan untuk segera bertebaran di muka bumi untuk bekerja. Sebagaimana disebut dalam ayat-ayat berikut:



Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagimu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya.” (QS 67: 15)



Artinya : "Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."(QS 62: 10)

Dalam hadist juga banyak diungkapkan tentang orang-orang yang utama, kebanyakan berkaitan dengan kerja, tindakan, *action*. Berikut di antaranya hadis-hadis yang terkenal:

- a) "Sebaik-baik kamu adalah yang paling baik perangainya/ akhlaqnya"
- b) "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia"
- c) "Muslim yang terbaik adalah muslim yang muslim lainnya selamat/merasa aman dari gangguan lisan dan tangannya."
- d) "Sebaik-baik kamu adalah yang belajar Al-Quran dan mengajarkannya"
- e) "Sebaik-baik kamu adalah yang terbaik (berperilaku) kepada keluarganya"
- f) "Tangan diatas lebih baik daripada tangan di bawah"
- g) "Sebaik-baik kamu ialah orang yang mempertahankan keluarganya selagi perbuatan itu tidak membawa kepada dosa"
- h) "Barangsiapa yang menjadi susah pada petang hari kerana kerjanya, maka terampunlah dosanya." (Hadis riwayat Tabrani)

I. Hipotesis

Berdasarkan atas uraian yang telah penulis paparkan diatas, terutama sekali dari permasalahan yang dihadapi PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

"Diduga bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja salesmen pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru"

J. Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah penulis kemukakan di atas, maka variabel penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat pada penelitian ini adalah semangat kerja..
2. Variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi salesmen/karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru yang berkedudukan Jl. Tuanku Tambusai Ruko Nangka Super Blok A N0. 20 Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan dimulai pada tanggal 2 Februari sampai dengan 25 Mei 2009.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yang berkaitan dengan masalah penelitian, berupa hasil dari wawancara langsung dan penyebaran kuisioner yang ditujukan kepada salesmen PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru yang telah terpilih.
2. Data sekunder, yaitu data dan informasi yang telah tersedia pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data dan keterangan dalam penelitian ini diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara (*Interview*).

Yaitu aktivitas peneliti melakukan Tanya jawab langsung kepada pimpinan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dan responden yang terpilih sebagai sampel. Dalam hal ini salesmen yang berada pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

2. Angket (*Questioner*).

Yaitu peneliti membuat daftar pertanyaan yang berkaitan langsung dengan masalah peneliti, dari jawaban diharapkan akan ditemukan keterkaitan atau hubungan antara variabel yang dianalisis.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah salesmen PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, berjumlah 102 orang. Mengingat waktu dan biaya maka penulis hanya mengambil sebagian dari jumlah populasi yang untuk dijadikan sampel. Untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan metode *Simple random sampling* yaitu pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. (Umar, 2003 : 146)

$$n = \frac{N}{1 + N (E\%)^2}$$

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
E = Error 10%

$$n = \frac{102}{1 + 102 (10\%)^2} = 50,49 \text{ orang}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang akan dijadikan responden.

E. Analisis Data

Untuk melakukan analisis data yang tepat dan mengenai sasaran yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja salesmen pada PT.

Interyasa Sedaya Pekanbaru, maka cara penulis lakukan adalah dengan menggunakan metode kualitatif (*deskriptif*) dan metode kuantitatif.

1. Metode Kualitatif.

Adalah metode yang dilakukan untuk menjelaskan apa-apa yang telah dikemukakan atau diperoleh dari analisis berdasarkan kenyataan (*kuantitatif*), kemudian menghubungkannya dengan teori yang relevan.

2. Metode Kuantitatif.

Yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengukur tingkat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan menggunakan rumus regresi sederhana, yaitu :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat, yaitu semangat kerja

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi

x = Variabel bebas, yaitu motivasi karyawan/salesmen

e = Standar Error (0,01=10%)

Dimana nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Iqbal, 1999: 56)

$$a = \bar{Y} - \hat{b}\bar{X}$$

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

Sementara untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap semangat kerja salesmen digunakan koefisien korelasi dapat digunakan persamaan berikut: **(Iqbal, 2000: 56)**

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

Dimana: r = koefisien korelasi

X = Variabel bebas, yaitu motivasi karyawan/salesmen

Y = Variabel terikat, yaitu semangat kerja

n = Jumlah sampel

Nilai r berkisar antara -1 dengan +1 ($-1 \leq r \leq 1$), bila hasil perhitungan mendekati 1 berarti antara semangat kerja dengan motivasi terdapat hubungan kuat positif, dan jika mendekati -1 berarti terdapat hubungan kuat negatif diantara kedua variabel dan begitu juga sebaliknya.

Sedangkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel semangat kerja terhadap motivasi karyawan dapat dilakukan dengan uji T, dimana nilai T dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: **(Iqbal, 2000: 56)**

Karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif, maka untuk keperluan penelitian ini, jawaban yang bersifat kualitatif tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang dipergunakan berdasarkan skala Likert dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

Tabel III.1: Skala Likert

Jawaban Responden	Bobot Nilai	Kualitas Nilai
Point A	5	Sangat Setuju
Point B	4	Setuju
Point C	3	Cukup Setuju
Point D	2	Tidak Setuju
Point E	1	Sangat Tidak Setuju

Untuk taraf signifikansi penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 10% ($\alpha = 0,01$).

F. Pengujian hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis regresi maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan karena koefisien regresi maupun koefisien yang diperoleh merupakan hasil pengamatan sampel. Untuk analisis regresi sederhana pengujian hipotesisnya dilakukan secara parsial dan simultan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dibahas pengujian-pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini.

1. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan terdapat secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel pada tingkat signifikan 10% dan derajat kebebasan $df = n-k - 1$

2. Uji F (F Test)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh bebas (X) terhadap variable terikat (Y) atau dengan kata lain untuk mengetahui berapa % pengaruh motivasi karyawan terhadap semangat kerja. Koefisien determinasi di beri simbol R, dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai r. Dengan demikian nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: R = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat dari nilai koefisien korelasi product moment

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Intreyasa Sedaya ini didirikan pada tahun 1996. Atas nama pemilik Ingan Apul Sitepu. Dimana atas keinginan dan kebijakan perusahaan pusat maka ditetapkan tempat kedudukan atau alamat di Jalan Tuanku Tambusai Ruko Nangka Super Blok No. 20 Pekanbaru. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan tepat pada berada dipusat kota, pusat informasi dan komunikasi sekaligus terciptanya publisitas otomatis dan penelitian masyarakat bahwa perusahaan ini cukup baik

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan alat bagi pimpinan untuk mempermudah mengkoordinir seluruh fungsi yang ada dalam mencapai tujuan akhir. Struktur organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu alat organisasi yang akan memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dan hubungan-hubungan dalam suatu organisasi serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab baik secara vertikal maupun horinzontal. Dengan kata lain struktur organisasi dapat mencerminkan adanya hubungan-hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam suatu organisasi.

PT. Interyasa Sedaya dalam menjalankan aktivitasnya telah mengadakan pembagian kerja yaitu:

1. Kepala Sub Cabang (Kasub)

Memunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melakukan perencanaan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan.
 - b. Melakukan pengolahan sumber daya perusahaan
 - c. Melakukan pengembangan manajemen
 - d. Mewakili direksi untuk kepentingan perusahaan diwilayah usahanya serta melakukan koordinasi kepegawaian pada unit perusahaan yang berada diwilayahnya.
 - e. Mengembangkan perusahaan dengan memasarkan produk.
 - f. Melaksanakan setiap kesepakatan yang telah disetujui bersama
 - g. Mengkoordinasi dan menyampaikan laporan kegiatan cabang secara berkala
2. CS (*Credit Supervisour*)

Adapaun tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melayani hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia
 - b. Mengusahakan agar menghasilkan manusia atau sumber tenaga kerja bermutu dan berkualitas sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
 - c. Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinir dan mengontrol kegiatan perusahaan dan memotivasi karyawan.
 - d. Merencanakan banyaknya barang yang diusahakan dengan kebutuhan pasar
 - e. Membuat publikasi kepada para pemakai jasa
 - f. Menyusun perencanaan pengadaan barang berikut jasa perlengkapannya.
 - g. Mengelola administrasi perlengkapan dan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa
3. ADM (*Administration*)

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membuat laporan tahunan
 - b. Melaksanakan pembukuan dan administrasi kantor
 - c. Menyusun agenda rapat
 - d. Menerima dan mengirim surat-surat penting
 - e. Mengurus dan menyimpan arsip-arsip perusahaan
4. CS (Credit Investigator)

Mempunyai tugas dan tanggung jawab adala sebagai berikut:

- a. Menyurfe kerumah konsumen yang akan mengadaan ikatan kredit dengan perusahaan.
 - b. Mengesahkan apakah layak untuk berikan kredit atau tidak.
5. CA (*Collector Agen*).

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

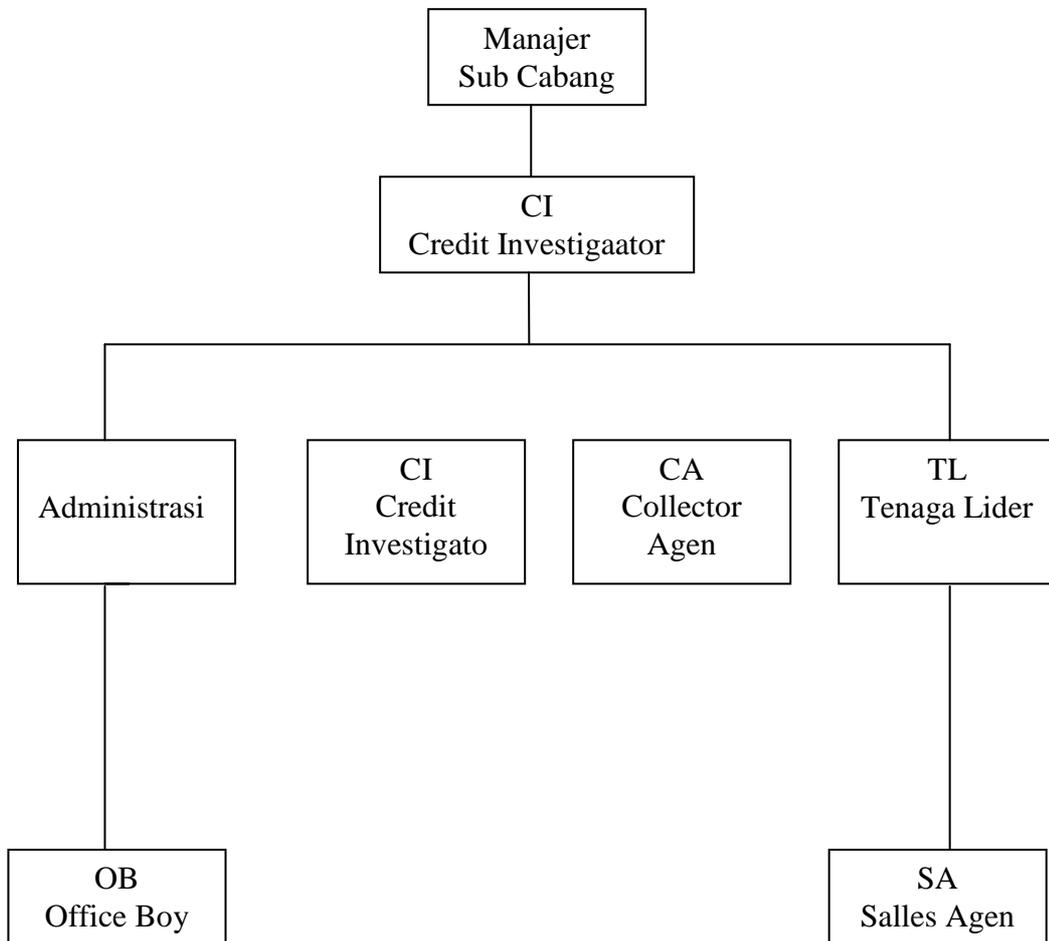
- a. Mempunyai tugas dan tanggung jawab menagih kerumah konsumen pada waktu jatuh tempo.
 - b. Bagian ini bertugas mengawasi kredit yang diterima serta penagihan terhadap kredit tersebut sehingga semua kegiatan sewa beli bisa dikoordinir dengan baik.
6. TL (Tenaga Leader)

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan memotivasi kegiatan pengawasan terhadap SA (*Salles Agen*)
- b. Merencanakan banyaknya barang yang diusahakan dengan kebutuhan pasar

- c. Membuat publikasi kepada para pemakai jasa
 - d. Menyusun perencanaan pengadaan barang berikut jasa perlengkapannya.
 - e. Mengelola administrasi perlengkapan dan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa
7. SA (*Salles Agen*)
- a. Menjual dengan produk-produk perusahaan dengan cara kelompok maupun individu
 - b. Menjual dengan target diberikan perusahaan kepada lider dan salesmen
 - c. Melakukan kampasing kerumah-rumah, pasar, pameran dll.
8. OB (*Office Boy*)
- Mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan kegiatan keperluan kantor (kebersihan dan tata ruang kantor)

Gambar IV.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Interyasa Sedaya

C. Aktivitas Perusahaan

Sudah merupakan prinsip bagian bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, yaitu memutuskan secara tepat bidang apa perusahaan bergerak dan berhasil pokok apa yang hendak diusahakan untuk mencapai tujuan tertentu baik bersifat sosial maupun ekonomis.

Tujuan didirikan perusahaan oleh perusahaan bagi perusahaan komisaris adalah untuk memperoleh laba maksimum, meningkatkan volume pemasaran demi kelangsungan jangka panjang. Kelangsungan perusahaan dapat terjamin

apabila volume pemasarannya meningkat diikuti oleh kenaikan laba perusahaan untuk menjalankan aktivitas perusahaan laba tersebut dibutuhkan agar perusahaan dapat tetap bertahan dan mampu memperbaiki jaminan sosial yang baik kepada karyawannya.

Sebagai salah satu perusahaan dagang, PT. Interyasa Sedaya dalam kegiatannya selalu berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumennya.

Untuk mengetahui jenis-jenis produk yang dipasarkan oleh PT. Interyasa Sedaya dapat dilihat dari Tabel IV.1 :

Tabel IV.1
Jenis-Jenis Produk yang Dipasarkan
PT. Interyasa Sedaya pekanbaru
Tahun 2008

No.	Jenis produk	
	Elektronik	Furniture
1.	TV	Sofa
2.	Kulkas	Meja Belajar
3.	VCD	Lemari
4.	Dispenser	Meja TV
5.	Radio	Meja Komputer
6.	Speaker	Spring Bed
7.	Mesin Cuci	
8.	Kompor Gas	
9.	Blender dan Mixer	
10.	Oven	

Sumber : PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru

Dari tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa produk yang dipasarkan lebih didominasi oleh penjualan produk atau barang elektronik.

Salah satu cara untuk meningkatkan volume penjualan yaitu dengan cara mencari daerah atau tempat-tempat pemasaran yang lebih baik. Adapun daerah pemasaran dari perusahaan ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.2
Daerah Pemasaran PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru
Tahun 2008

No.	Daerah Pemasaran	Persentase (%)
1.	Pekanbaru	50
2.	Duri	25
3.	Ujung Batu	25
	Jumlah	100

Sumber : PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru

Daerah pemasarannya lebih diutamakan untuk wilayah yang dekat dengan pos-pos yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan dagang, PT. Interyasa Sedaya dalam kegiatannya selalu berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumennya, dimana aktivitas perusahaan ini lebih diutamakan dalam perdagangan kredit barang-barang elektronik dan furniture.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dijelaskan analisis hasil penelitian dalam pembahasan mengenai seberapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja salesmen pada PT Interyasa Sedaya Pekanbaru. Adapun variabel yang diteliti adalah semangat kerja (Y) sebagai variabel Dependent dan motivasi (X) sebagai variabel Independent.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi liener sederhana. Data diperoleh dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada 50 orang salesmen yang bekerja pada PT. Inteyasa Sedaya Pekanbaru. Selanjutnya data ditabulasikan untuk dianalisis secara regresi liener sederhana.

A. Identitas Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat data sebagai berikut:

Tabel V.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	30	60
2.	Wanita	20	40
Jumlah		50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 50 Orang, responden yang berjenis kelamin pria 30 orang (60%) dan responen yang yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang (40%).

Tabel V.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-27	27	54
2.	28-34	13	26
3.	28-34	7	14
4.	35-41	3	6
5.	49-55	-	-
Jumlah		50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang berumur 21-27 berjumlah 27 orang (54%), dan responden yang berumur 28-34 tahun berjumlah 13 orang (26%), responden yang berumur 35-41 tahun berjumlah 7 orang (14%), responden yang berumur 42-48 berjumlah 3 orang (6%), dan responden yang berumur 49-55 (0%) tidak ada.

Tabel V.3 : Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan Terahir

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SLTP	1	2
3.	SLTA	42	84
4.	Strata 1	7	14
5.	Strata 2	-	-
Jumlah		50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terahir SD tiadak ada, berpendidikan terahir SLTP berjumlah 1 orang (2%), berpendidikan terahir SLTA berjumlah 42 orang (84%), berpendidikan terahir strata 1 berjumlah 7 orang (14%), berpendidikan strata 2 tidak ada.

B. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Tentang Motivasi

Kelangsungan organisasi didalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam tujuan pokoknya untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari keberadaan tenaga manusia (*power men*), yang selalu diikuti motivasi yang baik terhadap semangat kerja karyawan (salesmen).

Pada kelansungan aktifitas anggota organisasi, perlu adanya usaha dari pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kesejahteraan atau kebutuhan anggota organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung untuk kelancaran kegiatan dalam organisasi tersebut.

Dimana untuk mengukur hal ini diukur dari indikator hubungan dari teori motivasi Herberg dengan semangat kerja yang telah ditetapkan oleh Bab II sebelumnya yaitu: kebutuhan untuk mencapai tujuan lebih baik dari pada sebelumnya (pencapaian prestasi), kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, kebutuhan kekuasaan. Dan motivasi ditetapkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, dimana untuk jawaban responden mengenai motivasi pegawai (salesmen) diajukan 10 pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Berikut ini akan disajikan data mengenai jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan pada variabel X berdasarkan kuesioner yang disebarakan:

1. Motivasi karyawan dalam bekerja saya selalu mengedepankan prestasi kerja

Orang selalu mengedepankan prestasi kerja biasanya berusaha menemukan situasi dimana ia dapat memperlihatkan kemampuannya seperti dalam pengambilan keputusan dan melakukan sesuatu yang dapat memberikan

kepadanya umpan balik dengan segera tentang hasil yang dicapainya hal ini dilakukan agar ia dapat mengetahui apakah ia meraih kemajuan atau tidak.

Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel V.4 : Jawaban Responden Tentang Motivasi Dalam Bekerja Selalu Mengedepankan Prestasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10
2	Setuju	17	34
3	Cukup setuju	19	38
4	Tidak setuju	9	18
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 5 orang responden (10%) menjawab sangat setuju mengedepankan prestasi kerja, 17 orang responden (34%) menjawab setuju mengedepankan prestasi kerja dan 19 orang responden (38%) menjawab cukup setuju bekerja mengedepankan prestasi kerja dan menjawab tidak setuju bekerja mengedepankan prestasi kerja sebanyak 9 orang (18%), sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

2. Bersemangat dan bergairah dalam melakukan tugas/pekerjaan.

Untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas perusahaan setiap harinya dibutuhkan semangat dan kegairahan untuk menyelesaikannya. Monotonnya pekerjaan yang dilakukan hal ini tentu saja dapat menimbulkan kejenuhan yang dialami oleh salesmen, untuk itu salesmen dituntut untuk tetap memiliki semangat dan gairah kerja dengan cara memiliki target dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.5 Jawaban responden Tentang Bersemangat Dan Bergairah Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	6
2	Setuju	17	34
3	Cukup setuju	20	40
4	Tidak setuju	9	18
5	Sangat tidak setuju	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa 20 orang salesmen (40%) mengatakan bahwa mereka cukup setuju bersemangat dan bergairah dalam bekerja diperusahaan, sedangkan 17 orang salesmen (34%) mengatakan mereka setuju bersemangat dan bergairah bekerja diperusahaan, 8 orang salesmen (16%) yang menjawab tidak setuju, 3 orang menjawab sangat setuju dan hanya 1 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju tentang bersemangat dan bergairah dalam bekerja diperusahaan.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa salesmen memiliki semangat dan gairah kerja hal ini terlihat dari 20 orang salesmen (40%) mengatakan cukup setuju.

3. Memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik

Untuk mengatakan mutu dan pelayanan kepada masyarakat (*public service*) salesmen dituntut untuk mampu meyelesaikan tugasnya, sebagai pelayan yang baik atau pelayanan prima, salesmen juga harus menghindari penyelesaian pekerjaan yang terkesan asal selesai. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.6 : Jawaban Responden Tentang Memiliki Motivasi Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	8
2	Setuju	14	28
3	Cukup setuju	20	40
4	Tidak setuju	12	24
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 20 orang salesmen (40%) mengatakan cukup setuju bahwa mereka memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan 14 orang salesmen (28%) mengatakan setuju bahwa mereka memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik, 4 orang (8%) responden mengatakan sangat setuju dan 12 orang responden (24%) mengatakan tidak setuju mereka memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik.

Dari uraian diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa salesmen memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik hal ini terlihat dari 20 orang salesmen (40%) mengatakan cukup setuju dan 14 orang salesmen (28%) mengatakan setuju bahwa mereka memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Dapat bekerjasama dalam kelompok dengan teman sekerja

Seorang salesmen juga dinilai mampu jika ia dapat bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka akan

sangat percuma jika seorang salesmen memiliki kemampuan yang tinggi secara pribadi, tetapi tidak mampu bekerjasama dengan rekan sekerjanya. Kerjasama yang akan dapat meringankan tugas yang berat sekalipun serta dapat menyelesaikan berbagai kendala teknis yang dihadapi dalam pekerjaan, selain itu kerja sama yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja salesmen karena pekerjaan dilakukan bersama teman-teman sekerja. Khusus di PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru kerja sama antar salesmen secara umum salesmen dapat bekerjasama dengan salesmen lainnya. Hal tersebut diatas dapat kita lihat dari Tabel dibawah ini:

Tabel V.7 : Jawaban Responden Tentang Mampu Bekerjasama Dengan Teman Sekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10
2	Setuju	19	38
3	Cukup setuju	15	30
4	Tidak setuju	10	20
5	Sangat tidak setuju	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat sebanyak 19 orang salesmen (38%) mengatakan setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan rekan kerja, 15 orang salesmen (30%) menjawab cukup setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan rekan sekerja. 10 orang (20%) menjawab tidak setuju, 5 orang (10%) menjawab sangat setuju dan hanya 1 orang (2%) yang menjawab sangat tidak setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan rekan kerja

Dari uraian diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa salesmen sangat mampu bekerjasama dengan rekan sekerja itu terlihat dari 19 orang salesmen (62%) mengatakan setuju dan 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan teman sekerja.

5. Kompensasi/gaji diberikan perusahaan sesuai dengan dikerjakan

Kompensasi yang diberikan perusahaan adalah salah satu indikasi seseorang berkeinginan untuk bekerja. Disamping itu juga kompensasi alat memotivasi seseorang untuk lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Kompensasi yang sesuai dengan yang dikerjakan akan menciptakan kepuasan kerja dan maka terangkatlah prestasi kerja salesmen khususnya pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.8 : Jawaban Responden Tentang Kompensasi/gaji Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Yang Dikerjakan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	14
2	Setuju	10	20
3	Cukup setuju	18	36
4	Tidak setuju	13	26
5	Sangat tidak setuju	2	4
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 18 orang salesmen (36%) mengatakan cukup setuju bahwa kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan, 13 orang salesmen (26%) mengatakan tidak setuju bahwa kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan. 10 orang (20%) mengatakan setuju bahwa kompensasi/gaji yang diberikan

perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan. 7 orang (14%) mengatakan sangat setuju bahwa kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan dan hanya 2 orang (4%) mengatakan sangat tidak setuju bahwa kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasanya kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang dikerjakan 18 orang salesmen (36%) mengatakan cukup setuju dan 13 orang salesmen (26%) mengatkan tidak setuju bahwa kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dikerjakan.

6. Penghargaan diberikan perusahaan sesuai dengan yang diperoleh

Penghargaan merupakan salah satu alat pemotivasi seseorang untuk berkerja lebih bersemangat dan bergairah dan disinilah menunjukkan prestasi kerja salesmen pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Atas dasar ini sudah dapat dipehuhi keinginan perusahaan dan para salesmen yang bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.9 Jawaban Responden Tentang Penghargaan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan yang diperoleh

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	6
2	Setuju	17	34
3	Cukup setuju	15	30
4	Tidak setuju	15	30
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui 17 orang salesmen (34%) mengatakan setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang mereka peroleh, 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju dan

tidak setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang mereka peroleh dan 3 orang salesmen (6%) mengatakan sangat setuju penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan mereka peroleh.

Dari uraian diatas dapat ambil kesimpulan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan mereka peroleh hal itu dapat dilihat dari dari 17 orang salesmen (34%) mengatakan sangat setuju dan 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan mereka peroleh.

7. Memiliki hubungan baik dengan teman sekerja

Seseorang salesmen juga mulai dalam hubungan baik dengan teman sekerjanya dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan diberikan kepada mereka. Akan sangat percuma jika seseorang salesmen tidak memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja sendiri, pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dalam memiliki hubungan diantara salesmen, dapat dinilai sangat baik karena secara umum salesmen memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerjanya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.10 Jawaban Responden Tentang Memiliki Hubungan Baik dengan Teman Sekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	8
2	Setuju	16	32
3	Cukup setuju	14	28
4	Tidak setuju	16	32
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 16 orang salesmen (32%) menjawab setuju dan tidak bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja diperusahaan, dan 14 orang (28%) menjawab cukup setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja diperusahaan, sedangkan 4 salesmen (8%) menjawab sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja.

Dari uraian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa salesmen memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja diperusahaan cukup berimbang. Hal ini dapat dilihat dari 16 orang salesmen (32%) mengatakan setuju dan 16 orang salesmen (32%) mengatakan tidak setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja diperusahaan.

8. Keinginan memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Seseorang yang mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap orang lain merupakan tindakan lanjut dari kebutuhan seseorang salesmen akan kebutuhan prestasi kerja dan jenjang karier, biasanya orang seperti ini akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkan memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.11 Keinginan Memiliki Pengaruh Terhadap Salesmen Lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	6
2	Setuju	17	34
3	Cukup Setuju	15	30
4	Tidak Setuju	15	30
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa 17 orang salesmen (34%) mengatakan setuju bahwa mereka mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap salesmen yang lain, 15 orang salesmen (30%) menjawab cukup setuju dan tidak setuju bahwa mereka mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap salesmen lain dan 3 orang salesmen (6%) menjawab sangat setuju bahwa mereka mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap salesmen yang lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap salesmen yang lain hal didasarkan pada 17 orang salesmen (34%) mengatakan setuju dan 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa mereka mempunyai keinginan mempunyai pengaruh terhadap salesmen lain.

9. Menyukai kondisi persaingan yang positif dalam lingkungan kerja.

Salesmen yang seperti ini biasanya didukung oleh kompetensi dan kemampuan dalam setiap melakukan pekerjaannya, tetapi sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan cenderung tidak menyukai situasi kerja seperti ini. Hal tersebut diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.12 Jawaban Responden Tentang Menyukai Persaingan Yang Positif Dalam Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat setuju	1	2
2	Setuju	13	26
3	Cukup setuju	24	48
4	Tidak setuju	12	24
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa 24 orang salesmen (48%) mengatakan cukup setuju bahwa mereka menyukai persaingan yang positif dalam lingkungan kerja, 13 orang salesmen (26%) mengatakan setuju bahwa mereka menyukai persaingan yang positif dalam lingkungan kerja, 12 orang salesmen (24%) mengatakan tidak setuju bahwa menyukai persaingan yang positif dalam lingkungan kerja dan hanya 1 orang salesmen (2%) mengatakan sangat setuju bahwa menyukai persaingan yang positif dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen menyukai persaingan yang positif dalam lingkungan kerja hal ini didasarkan pada 24 orang salesmen (48%) mengatakan cukup setuju dan 13 orang salesmen (26%) mengatakan setuju bahwa mereka menyukai kondisi persaingan yang positif didalam lingkungan kerja.

10. Menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan

Salesmen yang seperti ini mempunyai keinginan dan antusias yang besar terhadap pekerjaan ia selalu mempunyai andil dalam setiap pekerjaan apakah itu pekerjaan perusahaan atau pekerjaan kelompok dan ia tidak ingin hanya sebagai pelengkap dari sebuah komoditas. Hal tersebut diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.13 : Menyukai Kebijakan Perusahaan Dalam Pemberian Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10
2	Setuju	20	40
3	Cukup setuju	15	30
4	Tidak setuju	8	16
5	Sangat tidak setuju	2	4
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju bahwa mereka menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan, 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa mereka menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan, selanjutnya 8 orang salesmen (16%) mengatakan tidak setuju bahwa mereka menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian kerja, 5 orang salesmen (10%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian kerja dan hanya 2 orang salesmen (4%) mengatakan sangat tidak setuju bahwa mereka menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian kerja.

Dengan demikian bahwa salesmen menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan didasarkan pada 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju dan 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa mereka menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan.

Adapun rekapitulasi seluruh jawaban pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.14 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan prestasi kerja	5	17	19	9	-
2.	Setiap melaksanakan pekerjaan/tugas perusahaan, saya selalu bersemangat dan begairah.	3	17	20	9	1
3.	Dalam setiap melaksanakan tugas saya memiliki motivasi untuk menyelesaikannya dengan baik	4	14	20	12	-
4.	Jika diberikan pekerjaan secara kelompok, saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.	5	19	15	10	1
5.	Kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya kerjakan	7	10	18	13	2
6.	Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya peroleh	3	17	15	15	-
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja diperusahaan.	4	16	14	16	-
8.	Saya mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap pegawai yang lain.	3	17	15	15	-
9.	Saya menyukai kondisi persaingan yang positif dalam lingkungan tempat saya bekerja	1	13	24	12	-
10.	Saya menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan pada saya	5	20	15	8	2

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

C. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja (Variabel Y)

Organisasi dalam melakukan berbagai aktifitas untuk pencapaian dari pembentukannya, menerima tuntutan kesediaan sumber daya manusia atau organisasi dalam memberikan bantuan melalui kesediaan melaksanakan pekerjaan. Kesediaan sumber daya manusia merupakan harapan organisasi agar tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi dapat tercapai.

Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan yang menghubungkan dengan tabiat (jiwa), semangat, kegembiraan atas kegiatan, semangat menunjukkan iklim suasana pekerjaan. Apabila mereka merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan tugas kelompok dan ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila mereka tampak tidak puas, lekas malas, suka membantah, gelisah dan suka pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah. Untuk mengetahui semangat kerja salesmen diukur dari indikator yang telah dikemukakan pada Bab II sebelumnya yaitu: turun dan rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan terdapat dimana-mana, Tuntutan yang sering kali terjadi dan pemogokan ditetapkan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, dimana untuk menjawab responden mengenai semangat kerja salesmen diajukan pertanyaan sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Dibawah ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan pada variable Y berdasarkan kuesioner yang disebarkan.

1. Kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu

Salah satu turunnya indikasi turun atau naiknya semangat kerja dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan cenderung meningkat dari waktu-kewaktu. kualitas hasil pekerjaan akan menciptakan produktivitas yang baik hingga mampu menghasilkan keuntungan perusahaan. Sehingga tidak terjadi penundaan dan kemalasan dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.15: Jawaban Responden Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Cenderung Meningkat Dari Waktu-Kewaktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	4
2	Setuju	21	42
3	Cukup setuju	23	46
4	Tidak setuju	4	8
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 23 orang salesmen (46%) mengatakan cukup setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu, 21 orang salesmen (42%) mengatakan setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu, 4 orang salesmen (8%) mengatakan tidak setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu, selanjutnya 2 orang salesmen (4%)

mengatakan sangat setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan salesmen mengatakan bahwa kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu hal ini didasarkan pada 23 orang salesmen (46%) mengatakan cukup setuju dan 21 orang salesmen (42%) mengatakan setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu.

2. Produktivitas saya bekerja selama ini tinggi

Salesmen produktivitas kerjanya tinggi salah satu indikasi menunjukkan tingginya semangat kerja dalam kegiatan organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.16 : Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Bekerja Selama Ini Tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	8
2	Setuju	20	40
3	Cukup setuju	19	38
4	Tidak setuju	7	14
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	100	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju bahwa produktivitas saya bekerja selama ini tinggi, 19 orang salesmen (38%) mengatakan cukup setuju bahwa produktivitas saya bekerja selama ini tinggi, selanjutnya 7 orang salesmen (14%) mengatakan tidak setuju

bahwa produktivitas saya bekerja selama ini tinggi dan 4 orang salesmen (8%) mengatakan sangat setuju bahwa Produktivitas saya bekerja selama ini tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mempunyai produktivitas bekerja selama ini tinggi hal ini didasarkan pada 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju dan 19 orang salesmen (38%) mengatakan cukup setuju bahwa produktivitas bekerja selama ini tinggi.

3. Tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu.

Tingkat menyelesaikan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja pada sesi-sesi berikutnya, sebaliknya salesmen dengan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tidak dapat meningkatkan motivasi dan kegairahan kerja pada sesi-sesi berikutnya. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari Tabel berikut ini:

Tabel V.17 : Jawaban Responden Tingkat Menyelesaikan Pekerjaan yang diberikan Pimpinan dapat saya Selesaikan dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	12
2	Setuju	18	36
3	Cukup setuju	18	36
4	Tidak setuju	8	16
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 18 orang salesmen (42%) mengatakan setuju dan cukup setuju bahwa tingkat menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu, 8 orang salesmen (16%) mengatakan tidak setuju bahwa tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu, dan selanjutnya 6 orang salesmen (12%) mengatakan tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mengatakan suasana tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu hal didasarkan 18 orang salesmen (36%) mengatakan setuju dan 18 orang salesmen (36%) mengatakan cukup setuju bahwa tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu.

4. Tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah.

Tingkat ketidakhadiran (absensi) harus rendah, dalam hal ini sangat perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi dan apa lagi organisasi tersebut bersifat kelompok dan kerja sama yang baik. Kehadiran karyawan merupakan cerminan bahwa semangat kerja setiap karyawan dapat dinilai. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel V.18 : Jawaban Responden Tingkat ketidakhadiran (absensi) Tempat saya Bekerja Rendah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10
2	Setuju	20	40
3	Cukup setuju	18	36
4	Tidak setuju	7	14
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju bahwa tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah, 18 orang salesmen (36%) mengatakan cukup setuju bahwa tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah, 7 orang salesmen (14%) mengatakan tidak setuju bahwa tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah dan hanya 5 orang salesmen (10%) mengatakan sangat setuju bahwa tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mengatakan tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah hal ini didasarkan pada 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju dan 18 orang salesmen (36%) mengatakan cukup setuju bahwa tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah.

5. Tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah.

Tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang tinggi akan mencerminkan semangat dan kegairahan kerja, hal ini merupakan indikasi menunjukkan semangat kerja dalam lingkungan organisasi adalah rendah. Dengan memberikan tuntutan peran yang sesuai dengan porsi pekerjaannya sehingga dapat menciptakan produktivitas dan kinerja yang baik. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel V.19 : Jawaban Responden Tingkat Perpindahan Karyawan (*labour turnover*) yang Terjadi Tempat saya Bekerja Rendah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	8
2	Setuju	20	40
3	Cukup setuju	17	34
4	Tidak setuju	9	18
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju dengan tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah, 17 orang salesmen (34%) mengatakan cukup setuju bahwa tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah, 9 orang salesmen (18%) mengatakan tidak setuju bahwa tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah dan sisanya 4 orang salesmen (8%) mengatakan sangat setuju bahwa tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mengatakan tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah hal ini didasarkan pada 20 orang salesmen (40%) mengatakan setuju dan 17 orang salesmen (50%) mengatakan setuju bahwa tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) yang terjadi tempat saya bekerja rendah.

6. Tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah.

Tingkat kerusakan yang terjadi tempat bekerja merupakan penilaian kepada setiap karyawan, karena dengan tingkat kerusakan yang terjadi ditempat bekerja rendah, bahwa setiap karyawan merasa memiliki perusahaan dimana tempat dia bekerja. Hal tersebut diatas dapat dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel V.20 : Jawaban Responden Tingkat Kerusakan yang Terjadi Tempat Saya Bekerja Rendah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	9
2	Setuju	17	34
3	Cukup setuju	17	34
4	Tidak setuju	7	14
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 17 orang salesmen (34%) mengatakan setuju dan cukup setuju bahwa tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah, 9 orang salesmen (18%) mengatakan sangat setuju bahwa tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah dan 7 orang salesmen (14%) mengatakan sangat setuju bahwa tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mengatakan tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah hal ini didasarkan pada 17 orang salesmen (34%) mengatakan setuju dan 17 orang salesmen (34%) mengatakan cukup setuju bahwa tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah.

7. Menurut saya suasana kerja ditempat saya bekerja terasa nyaman.

Seseorang yang merasa nyaman dimana dia bekerja mencerminkan indikasi karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut. Pada prinsipnya nyamannya tempat bekerja akan mendapatkan perhatian semangat kerja yang baik. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel V.21 : Jawaban Responden Menurut Saya Suasana Kerja Ditempat Saya Bekerja Terasa Nyaman

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	12
2	Setuju	21	42
3	Cukup setuju	17	34
4	Tidak setuju	6	12
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 21 orang salesmen (42%) mengatakan setuju bahwa menurut saya suasana kerja ditempat saya bekerja terasa nyaman, 17 orang salesmen (34%) mengatakan cukup setuju bahwa menurut saya suasana kerja ditempat saya bekerja terasa nyaman, dan 6 orang salesmen (12%) mengatakan sangat setuju dan tidak setuju bahwa menurut saya suasana kerja ditempat saya bekerja terasa nyaman.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut salesmen suasana kerja ditempat bekerja terasa nyaman hal ini didasarkan pada 21 orang salesmen (42%) mengatakan sangat setuju dan 17 orang salesmen (34%) mengatakan cukup setuju bahwa suasana kerja ditempat bekerja terasa nyaman

8. **Perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi**

Pada umumnya apabila semangat kerja menurun disebabkan oleh perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja, begitu juga sebaliknya jika semangat kerja sedang naik, karyawan merasa bahwa kebutuhan Perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja telah di lengkapi. Hal tersebut dapat dilihat pada pada tabel dibawah ini:

Tabel V.22 : Jawaban Responden Perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	14
2	Setuju	15	30
3	Cukup setuju	11	22
4	Tidak setuju	17	34
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 17 orang salesmen (34%) mengatakan tidak setuju bahwa perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi, 15 orang salesmen (30%) mengatakan setuju bahwa perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi, 11 orang salesmen (22%) mengatakan cukup setuju bahwa perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi dan 7 orang salesmen (14%) mengatakan sangat setuju bahwa perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat karyawan merasa dilindungi hal ini didasarkan pada 17 orang salesmen (34%) mengatakan tidak setuju bahwa perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat karyawan merasa dilindungi.

9. Tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah.

Indikasi lain yang juga menunjukkan turunnya semangat kerja apabila tuntutan terhadap perbaikan diperusahaan rendah, jika tuntutan terhadap perbaikan diperusahaan rendah artinya semangat kerja salesmen kurang baik. Hal tersebut diatas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel V.23 : Jawaban Responden Tuntutan Saya Terhadap Perbaikan Diperusahaan Rendah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10
2	Setuju	18	36
3	Cukup setuju	15	30
4	Tidak setuju	12	24
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 18 orang salesmen (36%) mengatakan setuju bahwa tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah, 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah, 12 orang salesmen (24%) mengatakan tidak setuju bahwa tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah dan sisanya 5 orang salesmen (4%) mengatakan sangat setuju bahwa tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salesmen mempunyai tuntutan terhadap perbaikan perusahaan rendah hal ini didasarkan pada 18 orang salesmen (36%) mengatakan setuju dan 15 orang salesmen (30%) mengatakan cukup setuju bahwa tingkat mempunyai tuntutan terhadap perbaikan perusahaan rendah.

10. Pembagian kerja (*job description*) tertata dengan baik.

Apabila didalam perusahaan/instansi pembagian kerja (*job description*) tertata dengan baik, maka hal ini merupakan bagian peran dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya bila pembagian kerja (*job description*) tertata dengan tidak baik hal ini merupakan manifestasi dari ketidak jelasan perdan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mereka merasa apa yang mereka kerjakan tidak semangat dan tidak bergairah. Hal tersebut dapat diatas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel V.24 : Jawaban Responden Pembagian Kerja (*Job Description*) Tertata Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	10
2	Setuju	19	38
3	Cukup setuju	15	30
4	Tidak setuju	11	22
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 19 orang salesmen (38%) mengatakan sangat setuju bahwa pembagian kerja (*job description*) tertata dengan baik, dan 25 orang salesmen (50%) mengatakan setuju bahwa pembagian kerja (*job description*) tertata dengan baik, sisanya 4 orang salesmen mengatakan cukup setuju bahwa pembagian kerja (*job description*) tertata dengan baik.

Adapun rekapitulasi jawaban variable semangat kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.25 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Semangat Kerja

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu	2	21	23	4	-
2.	Produktivitas saya bekerja selama ini tinggi.	4	20	19	7	-
3.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu.	6	18	18	8	-
4.	Tingkat ketidak hadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah.	5	20	18	7	-
5.	Tingkat perpindahan karyawan (<i>labour turnover</i>) yang terjadi tempat saya bekerja rendah.	4	20	17	9	-
6.	Tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah.	9	17	17	7	-
7.	Menurut saya suasana kerja ditempat saya bekerja terasa nyaman.	6	21	17	6	-
8.	Perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi.	5	15	11	17	-
9.	Tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah.	5	18	15	12	-
10.	Pembagian kerja (<i>job description</i>) tertata dengan baik.	5	19	15	11	-

Sumber : Data Hasil Olahan, 2009

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah diadakan pengumpulan data dari responden PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, maka data yang berhasil diperoleh mengenai motivasi kerja dan semangat kerja diolah dengan memakai rumus statistik yaitu dengan memakai Analisis Regresi Linier Sederhana.

Penggunaan analisis regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja. Adapun rumus dari regresi liener sederhana tersebut adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (dependent) / semangat kerja

X = Variabel Bebas (independent) / motivasi kerja

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi parsial.

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

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

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

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja, maka penulis mencoba mencari perhitungannya sebagai berikut :

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{50(55.480) - (1609)x(1707)}{50(52.893) - (1609)^2} \\
&= \frac{2.774.000 - 2.746.563}{2.644.650 - 2.588.881} \\
&= \frac{27.437}{55.769} \\
&= \mathbf{0,49197} \\
&= \mathbf{0,492} \\
\mathbf{a} &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum x}{n} \\
&= \frac{1.707 - (0,49197) \cdot (1.609)}{50} \\
&= \frac{1.707 - 791,58}{50} \\
&= \frac{915,42}{50} \\
&= \mathbf{18,308}
\end{aligned}$$

Jadi persamaan regresinya adalah :

$$\mathbf{Y = 18,308 + 0,492X}$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) berapa nilai dalam variabel dependen akan terjadi bilai nilai dalam variabel independent ditetapkan, misalnya motivasi kerja = **1**, maka semangat kerjanya adalah :

$$\begin{aligned}
\mathbf{Y} &= \mathbf{18,308 + 0,492 (1)} \\
&= \mathbf{18,308 + 0,492} \\
&= \mathbf{18,800}
\end{aligned}$$

Jadi jika motivasi kerja dinaikkan satu-satuan maka semangat kerja akan bertambah sebesar **0,492**

E. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara motivasi kerja terhadap semangat kerja, maka digunakan koefisien korelasi. Adapun rumus dari koefisien korelasi tersebut adalah :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = motivasi kerja

Y = semangat kerja

Untuk membuktikan dan mengetahui kuat lemahnya pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja, maka penulis mencoba mencari perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\ r &= \frac{50(55.480) - (1.609).(1.707)}{\sqrt{50(52.893) - (1.609)^2} \cdot \sqrt{50(59.353) - (1.707)^2}} \\ &= \frac{2.774.000 - 2.746.563}{\sqrt{(2.644.650 - 2.588.881)} \cdot \sqrt{(2.967.650 - 2.913.849)}} \\ &= \frac{27.437}{\sqrt{(55.769)} \cdot \sqrt{(53.801)}} \\ &= \frac{27.437}{(236,1546104).(231,9504257)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{27.437}{54776,16242} \\
 &= \mathbf{0,50089} \\
 &= \mathbf{0,501}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, maka diperoleh nilai **r** (koefisien korelasi) nya sebesar **0,501** bertanda positif. Oleh sebab itu korelasi antara dua variabel diatas yaitu motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru bersifat positif. Berarti pengaruh antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan signifikan.

F. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah nilai **r** (koefisien korelasi) diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai R^2 (koefisien determinasi). Adapun kegunaan dari koefisien determinasi ini adalah untuk mengukur berapa besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Adapun cara dari koefisien determinasi tersebut adalah dengan mengkuadratkan koefisien korelasi :

$$\begin{aligned}
 \mathbf{KD} &= r^2 \times \mathbf{100 \%} \\
 &= \mathbf{(0,501)^2 \times 100 \%} \\
 &= \mathbf{0,2510 \times 100\%} \\
 &= \mathbf{25,10\%}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2510 atau sebesar 25,10%, hal ini menunjukkan bahwa

variabel bebas (motivasi kerja) mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya (semangat kerja) sebesar 25,10%, sedangkan sisanya 74,90% (100-25,10) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Koefisien korelasi yang telah didapat dalam perhitungan diatas yaitu sebesar 0,501 masih perlu diadakan pengujian hipotesis. Adapun kegunaan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan kriteria uji t (t test kriteria). Adapun rumus untuk mencari t hitung dari uji t tersebut adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Selanjutnya untuk mencari t hitung, maka kita gunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}} \\ &= \frac{0,501 \cdot \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,2510}} \\ &= \frac{0,501 \cdot \sqrt{48}}{\sqrt{0,749}} \\ &= \frac{0,501 \times 6,92820323}{\sqrt{0,749}} \\ &= \frac{3,47102981823}{0,865447861} \end{aligned}$$

$$= 4,0106 \text{ dibulatkan } 4,011$$

Dari hasil diatas, maka diperoleh t (hitung) sebesar 4,011 selanjutnya sebagai pembanding maka dicari t (tabel) nya, dengan ketentuan derajat kebesarannya sebesar n-k, sedangkan tingkat kepercayaannya sebesar 95%.

$$n-k = 50 - 2 = 98$$

$$\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$$

Dari tabel uji t = (48 : 0,025) dapat diperoleh hasil lebih kurang sebesar **2,011**

Hasil pengujian hipotesis adalah :

- t (hitung) = 4,011
- t (tabel) = **2,011**

Hasil pengujian hipotesis diatas membuktikan bahwa t (hitung) > t (tabel). Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan atau positif antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan tehnik analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji-t atau pengujian secara parsial menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu variable motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Karena nilai t hitung (4,011) > nilai t table (2,011).
2. Hasil analisis regresi diperoleh nilai R korelasi sebesar 0,501 atau 50,1 %. Hal tersebut menunjukkan hubungan antara varibel motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru erat.
3. Hasil koefisien deteminasi (R^2) sebesar 0,2510 atau sebesar 25,10%, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja) mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya (semangat kerja) sebesar 25,10%, sedangkan sisanya 74,90% (100-25,10) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Adapun persamaan regresi penelitian ini $Y = 18,308 + 0,492X$ yang artinya jika motivasi kerja dinaikkan satu-satuan maka semangat kerja akan bertambah sebesar 0,492

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Masih kecilnya pengaruh variabel motivasi kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, memberikan pengetahuan bagi pihak manajemen untuk lebih memperhatikan faktor motivasi kerja, sehingga perlu diadakan program-program yang mampu merangsang para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja seperti, penghargaan untuk karyawan terbaik tiap bulan, kompensasi yang menarik.
2. Perlu adanya peningkatan fasilitas dan peralatan yang mendukung untuk para karyawan sehingga dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya para karyawan merasa tenang. Misalnya memberikan asuransi pekerja, menambah peralatan kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, perlu diadakan penelitian lanjutan, bagi perusahaan-perusahaan lain atau sejenis sehingga dapat ditemukan suatu kesimpulan dalam lingkup penelitian yang lebih besar dan lebih baik jika menambahkan variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Syofia, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Dharma, Agus, 1999, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Revisi, CV. Rajawali, Jakarta
- Gomes, Gardoso F. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- _____, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit andi Yogyakarta.
- Hasibuan SP. Melayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mokijat, 1999, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Mandar Jaya, Bandung.
- Manulang, 2001, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Reksada Karya Offset, Bandung,
- Nasution, Mulia, 1999, *Manajemen Personalialia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2002, *Manajemen Personalialia (Manajemen SDM)*, Edisi III, Ghalia Indonesia Jakarta
- _____, 2002, *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rifa'i, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusli, Syarief, 1999, *Teknik Latihan dan Pembinaan*, PT. Angkasa: Bandung
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju: Bandung.

Swasta, Bambang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi: Malang

Saydam, Guozali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Siswanto, 2007, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara: Jakarta

Umar, Husein, 2003, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

_____, 1999, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Rekapitulasi Variabel Motivasi

Lampiran 3. Data Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja

Lampiran 4. Data Regresi Sederhana

Lampiran 5. Tabel t

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1	Jumlah Staf dan Karyawan Serta Salesmen PT. Interyasa sedaya	3
Tabel I.2	Tingkat Perkembangan Prestasi Kerja Salesmen Dilihat dari target dan realisasi Penjualan Barang elektronik dan Furniture pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru	3
Tabel I.3	Tingkat Perkembangan Penjualan Salesmen Dilihat Dari Target dan Realisasi Penjualan Berdasarkan Grade Pada PT. Interyasa Sedaya	3
Tabel III.3	Skala Likert	42
Tabel IV.1	Jenis-Jenis Produk yang Dipasarkan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru Tahun 2008	49
Tabel IV.2	Daerah Pemasaran PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru Tahun 2008	50
Tabel V.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel V.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel V.3	Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan Terahir ...	52
Tabel V.4	Jawaban Responden Tentang Motivasi Dalam Bekerja Selalu Mengedepankan Prestasi Kerja	54
Tabel V.5	Jawaban responden Tentang Bersemangat Dan Bergairah Dalam Bekerja	55
Tabel V.6	Jawaban Responden Tentang Memiliki Motivasi Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik	56
Tabel V.7	Jawaban Responden Tentang Mampu Bekerjasama Dengan Teman Sekerja	57
Tabel V.8	Jawaban Responden Tentang Kompensasi/gaji Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Yang Dikerjakan	58
Tabel V.9	Jawaban Responden Tentang Penghargaan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan yang diperoleh	59
Tabel V.10	Jawaban Responden Tentang Memiliki Hubungan Baik dengan Teman Sekerja	61
Tabel V.11	Keinginan Memiliki Pengaruh Terhadap Salesmen Lain	62
Tabel V.12	Jawaban Responden Tentang Menyukai Persaingan Yang Positif Dalam Lingkungan Kerja	63

Tabel V.13 Menyukai Kebijakan Perusahaan Dalam Pemberian Pekerjaan ...	64
Tabel V.14 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi	66
Tabel V.15 Jawaban Responden Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Cenderung Meningkat Dari Waktu-Kewaktu	67
Tabel V.16 Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Bekerja Selama Ini Tinggi	68
Tabel V.17 Jawaban Responden Tingkat Menyelesaikan Pekerjaan yang diberikan Pimpinan dapat saya Selesaikan dengan Tepat Waktu .	70
Tabel V.18 Jawaban Responden Tingkat ketidakhadiran (absensi) Tempat saya Bekerja Rendah	71
Tabel V.19 Jawaban Responden Tingkat Perpindahan Karyawan (<i>labour turnover</i>) yang Terjadi Tempat saya Bekerja Rendah	72
Tabel V.20 Jawaban Responden Tingkat Kerusakan yang Terjadi Tempat Saya Bekerja Rendah	73
Tabel V.21 Jawaban Responden Menurut Saya Suasana Kerja Ditempat Saya Bekerja Terasa Nyaman	74
Tabel V.22 Jawaban Responden Perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja	75
Tabel V.23 Jawaban Responden Tuntutan Saya Terhadap Perbaikan Diperusahaan Rendah	76
Tabel V.24 Jawaban Responden Pembagian Kerja (<i>Job Description</i>) Tertata Dengan Baik	77
Tabel V.25 Rekapitulasi Jawaban Variabel Semangat Kerja	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Proses Timbulnya Motivasi Seseorang.....	28
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	48

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA SALESMEN PADA PT. INTERYASA SEDAYA PEKANBARU

I. Pengantar

Melalui kesempatan ini, mohon kesediaan saudara meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar. **Saya yang bernama: Syahrul, Jurusan Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2009.** Adapun maksud dan tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah sebagai perlengkapan dalam penyelesaian penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Salesmen Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru”**.

Dalam pengumpulan data tersebut tidak ada maksud-maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negatif atas jawaban yang saudara berikan nantinya, tetapi semata-mata hanyalah untuk kepentingan ilmiah saja. Saya juga akan dengan senang hati menyampaikan ringkasan dari hasil penelitian saya bila saudara menghendaki. Bantuan yang saudara berikan sangat diharapkan kebijaksanaannya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi saudara, saya ucapkan terima kasih.

II. PETUNJUK PENGISIAN

Baca dan pahami setiap pertanyaan berikut ini, kemudian pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (\surd) pada salah satu kolom lembar jawaban yang tersedia. Jawaban yang saudara berikan akan dijamin kerahasiaannya dan akan tidak menambah atau mengurangi nilai dari saudara terhadap perusahaan. Kejujuran dan kebenaran jawaban saudara akan menentukan hasil penelitian ini.

III. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Unit Kerja :

IV. Daftar Pertanyaan

Motivasi

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan prestasi kerja.					
2.	Setiap melaksanakan pekerjaan/tugas perusahaan, saya selalu bersemangat dan begairah.					
3.	Dalam setiap melaksanakan tugas saya memiliki motivasi untuk menyelesaikannya dengan baik.					
4.	Jika diberikan pekerjaan secara kelompok, saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.					
5.	Kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya kerjakan.					
6.	Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya peroleh.					
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja di perusahaan.					
8.	Saya mempunyai keinginan memiliki pengaruh terhadap pegawai yang lain.					
9.	Saya menyukai kondisi persaingan yang positif dalam lingkungan tempat saya bekerja.					
10.	Saya menyukai kebijakan perusahaan dalam pemberian pekerjaan pada saya.					

Semangat Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas hasil pekerjaan saya cenderung meningkat dari waktu-kewaktu.					
2.	Produktivitas saya bekerja selama ini tinggi.					
3.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu.					
4.	Tingkat ketidakhadiran (absensi) tempat saya bekerja rendah.					
5.	Tingkat perpindahan karyawan (<i>labour turnover</i>) yang terjadi tempat saya bekerja rendah.					
6.	Tingkat kerusakan yang terjadi tempat saya bekerja rendah.					
7.	Menurut saya suasana kerja ditempat saya bekerja terasa nyaman.					
8.	Perlengkapan keamanan dan keselamatan ditempat bekerja membuat saya merasa dilindungi.					
9.	Tuntutan saya terhadap perbaikan diperusahaan rendah.					
10.	Pembagian kerja (<i>job description</i>) tertata dengan baik.					