

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA BUMDES SULIGI MANDIRI DESA SULIGI
KECAMATAN PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN
ROKAN HULU**

SKRIPSI

OLEH:

SUYONO

NIM: 11171104064



UIN SUSKA RIAU

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA BUMDES SULIGI MANDIRI DESA SULIGI
KECAMATAN PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN
ROKAN HULU**

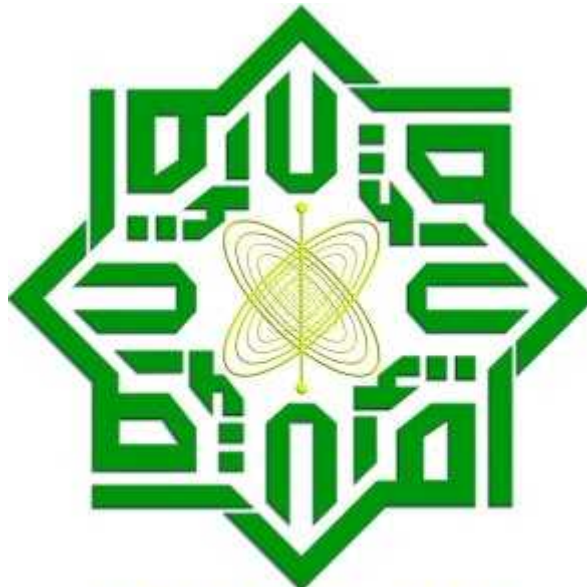
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Komprehensif Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

OLEH:

SUYONO

NIM: 11171104064



UIN SUSKA RIAU

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDES SULIGI MANDIRI DESA SULIGI KECAMATAN PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU

OLEH: SUYONO

Penelitian ini dilakukan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berlangsung pada bulan Januari 2013 sampai dengan Juli 2013. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 36 orang , karena jumlah karyawan tidak banyak maka penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) koefisiennya adalah positif dan sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) dapat dijelaskan oleh faktor variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.PerumusanMasalah	5
1.3.TujuandanManfaatPenelitian	6
1.4.Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1.LandasanTeori	9
A. Pengertian Motivasi	9
B. Pengertian Kompensasi	17
C. PengertianLingkunganKerja	20
D. PengertianKepemimpinan	23
II.2.MotivasiKerjaDalamPandangan Islam	26
II.3.KrangkaBerfikir	28
II.4. PenelitianTerdahulu.....	30
II.5. Hipotesis	30
II.6. VariabelPenelitian	31
II.7. OperasionalVariabel	32

BAB III METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
III.2. Jenis dan Sumber Data	34
III.3. Teknik Pengumpulan Data	34
III.4. Populasi dan Sampel	35
III.5. Metode Pengukuran	35
III.6. Analisis Data	37
1. Uji Kualitas Data	38
2. Uji Hipotesis	39
3. Uji Asumsi Klasik	41
4. Koefisien Korelasi	42

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan	44
IV.2. Aktivitas Perusahaan	45
IV.3. Struktur Organisasi Perusahaan	45

BAB V PEMBAHASAN

V.1. Deskripsi Karakteristik Responden	50
V.1.1. Respon Menurut Jenis Kelamin	50
V.1.2. Responden Menurut Usia	51
V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja	51
V.1.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan	52
.....	
V.2. Deskripsi Variabel	52
V.2.1. Kompensasi	52
V.2.2. Lingkungan Kerja	57
V.2.3. Kepemimpinan	61
V.2.4. Motivasi Kerja	65
V.3. Hasil Analisis Uji Kuantitatif	70
A. Uji Validitas	70

B. UjiAsumsiKlasik	71
V.4. PembuktianHipotesis.....	75
V.5. PembahasanHasilAnalisis	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
VI.1. Kesimpulan	84
VI.2. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMAANIRRAHIM

Syukur Alhamdulillah kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan inayah-NYA kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat beserta salam tak lupa pula kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi MUHAMMAD SAW yang telah membawa umatnya dari jaman kebodohan menuju jaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi ini berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDES SULIGI MANDIRI DESA SULIGI KECAMATAN PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU”**. Skripsi ini diajukan kepada panitia Ujian Oral Komprehensif untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, dan bimbingan semua pihak yang turut terlibat selama penelitian, sehingga penyusunan skripsi menggugah kesadaran akan keterbatasan kemampuan penulis untuk menjadi lebih baik lagi. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda TULIYAM dan Ibunda TULIYAH tercinta dan tersayang, yang telah memberikan dorongan dan semangat serta doa yang tulus sehingga laporan ini bisa terselesaikan pada waktunya.

2. Abang-abangku dan Kakak-kakakku tercinta yang selalu memberi support dan motivasi.
3. Rektor Universitas Islam Negeri Sulltan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Bapak Mahendra Romus,SP.M.Ec,PhD
5. Ketua Jurusan Manajemen S1 Bapak Mulia Sosiady, SE, MM., Ak.
6. Sekretaris Jurusan Manajemen S1 dan sebagai pembimbing skripsi Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bumdes Suigi Mandiri Desa Suligi Kecamatan Pendalain IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang telah membantu penulis dengan keikhlasan hatinya.

Akhir kata kepada Almamater tercinta, UIN SUSKA RIAU penulis mempersembahkan Skripsi ini sebagai kenang-kenangan dengan dilandasi rasa kebanggaan dan suka cita dengan harapan semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Amien ya rabbal ‘alamin.

Pekanbaru, 24 September 2013

Penulis,

SUYONO

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah dan alat untuk mencapai tujuan individu atau kelompok. Di dalam organisasi inilah setiap individu melaksanakan proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam setiap aktivitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, setiap orang senantiasa akan berbuat yang terbaik untuk mencapai tujuan dari segenap aktifitasnya.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang mempunyai peranan dalam operasional perusahaan untuk mencapai keberhasilan usaha yang dilakukan dengan demikian tenaga kerja harus selalu diperhatikan sebaik mungkin. Salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi pegawainya, baik pegawai dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan kumpulan dari berbagai perilaku atau tingkah laku, sifat, persepsi, keinginan, perasaan, perbedaan tersebut yang harus dicermati dan dipahami setiap pimpinan agar dapat mengenali sekaligus memotivasi mereka sehingga semangat dan kegairahan kerja karyawan yang mengarah kepada produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan itu sendiri, dengan meningkatkan produktifitasnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan dan rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa, oleh sebab itu suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang bisa mendukung terciptanya motivasi kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian, dan tingkah laku yang berbeda.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bekerja, dengan kata lain motivasi menyangkut dorongan untuk mencapai hasil. Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya akan menentukan efektivitas pimpinan.

Sesuai dengan *grand theory* yang dikemukakan oleh Porter dan Lawler dalam Luthans Fred (2006) bahwa motivasi tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel yang terpisah, ketiganya berhubungan dalam cara yang berbeda dari apa yang umumnya diasumsikan.

Bumdes Suligi Mandiri merupakan salah satu unit usaha yang dikelola oleh pemerintah tingkat desa yang bergerak dibidang jasa simpan pinjam dan perdagangan serta jasa tenaga kerja di desa Suligi, tepatnya Kecamatan Pendalian IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu. Bumdes Suligi Mandiri selain

memberikan jasa simpan pinjam, unit usaha ini juga menjual berbagai jenis barang elektronik seperti : televisi, kulkas, laptop, parabola, perabotan rumah tangga dan lain-lain.

Bumdes Suligi Mandiri dalam kepengurusannya memiliki karyawan sekitar 30 orang lebih .Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan yang bekerja pada Bumdes Suligi Mandiri tahun 2008- 2012.

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi Pada Bumdes Suligi Mandiri Dari Tahun 2008-2012.

Tahun	Jumlah Kary	Hari kerja /Thn	Absensi	Tanpa Ket	Dengan Ket
			Orang/Thn	Orang/Thn	Orang/Thn
2008	32	288	12	9	3
2009	31	288	11	7	4
2010	35	288	14	8	6
2011	33	288	13	8	5
2012	36	288	16	12	4
Total			66	44	22

Sumber: BUMDES Suligi Mandiri, 2013.

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2008 dengan jumlah karyawan 32 orang, yang absensi sebanyak 12 orang, tanpa keterangan 9 orang, dan dengan keterangan 3 orang. Tahun 2009 dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang, yang absensi sebanyak 11 orang, tanpa keterangan 7 orang, dengan keterangan 4 orang. Tahun 2010 dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, yang absensi sebanyak 14 orang, tanpa keterangan 8 orang, dengan keterangan 6 orang. Tahun 2011 dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang, yang absensi sebanyak 13 orang, tanpa keterangan 8 orang, dengan keterangan 5 orang. Tahun 2012 dengan jumlah karyawan sebanyak 36 orang, yang absensi sebanyak 16 orang, tanpa keterangan 12 orang, dengan keterangan 4 orang.

Sebagai sebuah unit usaha yang bergerak dibidang jasa keuangan yaitu simpan pinjam, dan perdagangan yaitu menjual barang-barang elektronik dan perabot rumah tangga serta toke pembeli sawit warga, dan jasa pemberi pelatihan kepada anak muda yang mau kursus seperti menjahit dan bengkel. Dari data yang penulis dapatkan, penulis menyimpulkan bahwa dalam jasa keuangan, pembelian sawit warga dan penyalur pelatihan anak-anak muda pencapaian target yang diharapkan bisa terpenuhi, namun pada bidang perdagangan pencapaian target kurang terpenuhi atau kurang tercapai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data penjualan berikut:

Tabel 1.2: Pencapaian Target Penjualan Barang Elektronik dan Realisasi Target Penjualan Yang Dicapai Pada Bumdes Suligi Mandiri Dari Tahun 2008-2012.

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2008	190.000.000	170.730.050	89,85
2009	195.000.000	176.600.400	90,56
2010	200.000.000	179.334.200	89,66
2011	210.000.000	188.533.466	89,77
2012	220.000.000	194.227.500	88,28

Sumber: BUMDES Suligi Mandiri, 2013.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2008 dengan target penjualan sebesar Rp. 190.000.000 dengan relisasi keuntungan Rp. 170.730.050 dengan persentase keuntungan yaitu sebesar 89,85 %. Pada tahun 2009 dengan target penjualan sebesar Rp. 195.000.000 namun realisasi keuntungan yang didapat hanya Rp. 176.600.400 artinya persentase target hanya tercapai sebesar 90,56%. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2010 target penjualan yaitu sebesar Rp 200.000.000 dengan realisasi keuntungan sebesar Rp. 179.334.200 artinya persentase target penjualan hanya tercapai 89,66 %.

Karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu diharapkan dapat mencapai target penjualan produknya. Dalam mencapai penjualan tersebut dibutuhkan tenaga penjual yang handal. Dimana tenaga penjual dapat dikatakan asset suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan. Melalui pemberian kompensasi yang baik diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Sesuai dengan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : “ **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BUMDES SULIGI MANDIRI DESA SULIGI KECAMATAN PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
3. Faktor apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian untuk:
 - a. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
 - b. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
 - c. Mengetahui faktor apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
2. Manfaat penelitian
 - a. Sebagai informasi bagi pimpinan Bumdes Suligi Mandiri untuk mengambil kebijakan dimasa yang akan datang.

- b. Sebagai bahan informasi bagi peneliti berikutnya bagi yang tertarik dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.
- c. Bagi penulis sebagai tambahan ilmu dan pengetahuan yang di peroleh selama di bangku perkuliahan dalam bentuk karya ilmiah.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya proposal ini, maka disusun menjadi beberapa bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang diskripsi teori, kerangka berfikir, hipotesis, dan konsep operasional.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data instrument penelitian, analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahaan, maksud dan tujuan pendirian perusahaan, dan tujuan umum perusahaan.

BAB V : HASIL DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan serta bagaimana menguraikan secara efisiensi mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahannya.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan suatu bab yang penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pimpinan organisasi atau karyawan dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II. 1 Landasan Teori

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan. (Yuli, 2005).

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

Agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dengan memberikan prestasi terbaiknya bagi perusahaan, maka karyawan tersebut perlu diberikan motivasi. Untuk itu pimpinan organisasi harus memikirkan bagaimana agar karyawan tersebut bergairah dalam bekerja dan mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas.

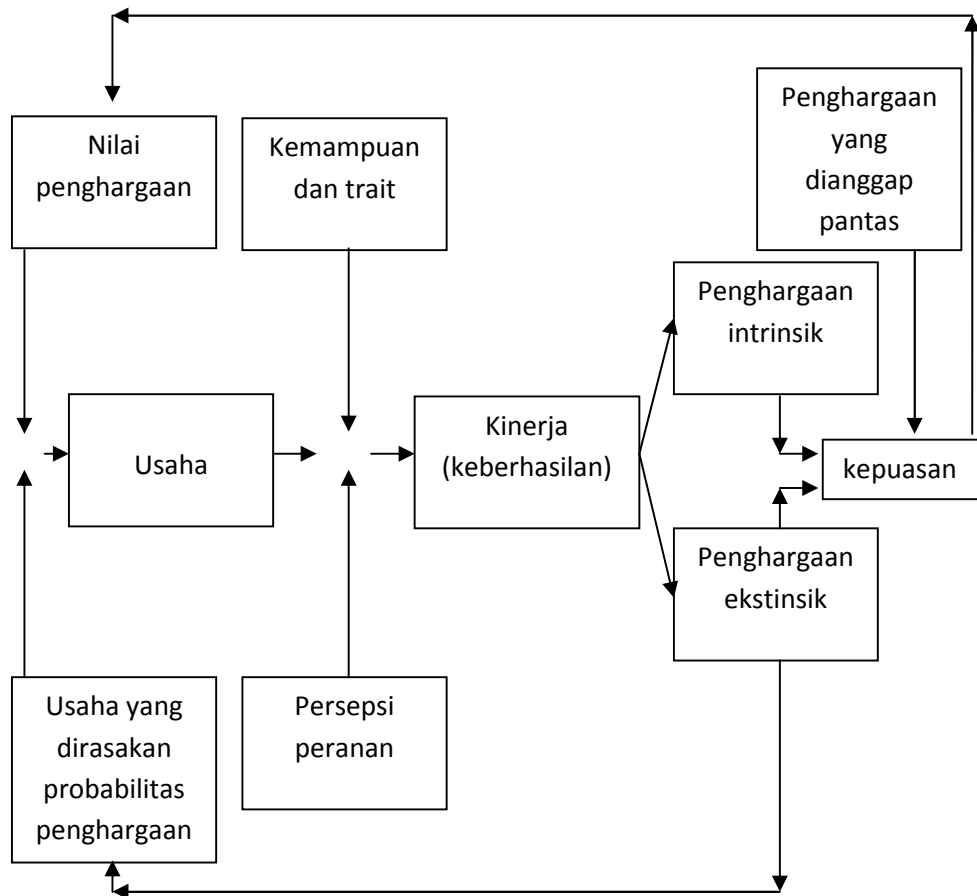
Selanjutnya motivasi adalah keinginan atau dorongan pada suatu individual yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan suatu organisasi sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. (Winardi, 2001).

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Veithzal, 2004).

Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu S.P Hasibuan, 2006).

Sesuai dengan *grand theory* yang dikemukakan oleh Porter dan Lawler dalam Luthans Fred (2006) bahwa motivasi tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel yang terpisah, ketiganya berhubungan dalam cara yang berbeda dari apa yang umumnya diasumsikan.

Gambar berikut menggambarkan model multivariable yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja dan kepuasan. Yang lebih penting dalam teori ini adalah apa yang terjadi setelah kinerja. Penghargaan yang menyusul dan bagaimana penghargaan dinilai akan menentukan kepuasan. Dengan kata lain model porter dan lawler menyatakan bahwa ini merupakan perubahan penting dari pemikiran tradisional bahwa kinerja menghasilkan kepuasan.



Gambar II.I : Model Motivasi Porter-Lawler.

Sumber: Perilaku Organisasi, Luthans Fred, 2006.

Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran dalam pekerjaan begitu sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kegairahan kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan sering terjadi mutasi.

Berikutnya pendapat dari Mangkunegara motivasi adalah kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, dalam hubungannya dengan semangat pekerjaan. (Mangkunegara, 2001)

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang di inginkan.

1. Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi positif , yaitu merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya dengan memberikan promosi, tambahan penghasilan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya.
- b. Motivasi Negatif, yaitu merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terpaksa. Misalnya memberikan gambaran akan diturunkan pangkatnya, dipotong gajinya ataupun di pecat dari jabatannya. (Malayu S.P Hasibuan, 200).

Pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan. Yaitu: (Siswanto, 2007).

1. Kebutuhan akan kinerja

Artinya adalah keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari pada sebelumnya. Orang dalam hatinya ada perasaan menggebu-gebu untuk mencapai prestasi terbaik, akan sangat termotivasi dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya, sebaliknya orang yang tidak ada niat yang kuat untuk mencapai prestasi, akan ketinggalan jauh dibanding 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

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

c. Memberikan tanggung jawab

Seorang karyawan harus diberikan suatu tanggung jawab, agar dalam bekerja tidak sesuka kemauan diri sendiri, tapi harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Bekerja keras

Tidak ada orang yang tidak berhasil dengan bekerja keras, meskipun bekerja keras saja tidak cukup, meski diikuti kerja cerdas.

2. Kebutuhan akan afiliasi

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

organisasinya 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

Kerja sama dengan orang lain dalam organisasi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan bersama.

b. Membuat kawan ditempat kerja

Membuat lawan mudah, tetapi membuat kawan itu sendiri susah. Terlalu banyak orang yang bisa dijadikan lawan tetapi terlalu sedikit orang yang mau dijadikan kawan, karyawan yang baik adalah orang yang selalu ada ketika kita mengalami kesusahan.

c. Sosial

Tidak ada orang yang bisa hidup di dunia ini tanpa bantuan orang lain bahkan untuk membuat rumah perlu banyak tangan, mulai dari kayu, tukang, dan seterusnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

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 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 memberikan 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 berinteraksi, dan mempunyai arti dalam bekerja.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk: (Saydam, 2000).

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan disiplin kerja karyawan
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas.

Sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan bahkan para pegawai pada umumnya akan memperoleh kepuasan dan prestasi yang tinggi.

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

1. Berikan imbalan yang memadai
2. Ciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi
3. Berikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarga, dan sebagainya.
4. Berikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depan
5. Tingkatkan loyalitas karyawan

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. (Endang, 2002)

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan yang mendorong karyawan tersebut untuk berprestasi dan lebih semangat bekerja berasal dari dalam diri orang tersebut dan juga dari luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu: (Malayu SP. Hasibuan, 2002).

1. Kompensasi
2. Lingkungan kerja
3. Kepemimpinan

B. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan, 2002)

kompensasi terdiri dari dua komponen utama yakni berkaitan dengan prestasi kerja serta yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja tetapi diberikan oleh organisasi pemakai tenaga kerja pada karyawannya dipandang sebagai penghasilan tambahan. (siagian, 200).

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

Azas kompensasi itu dapat dibagi atas dua, yaitu: (Malayu SP. Hasibuan, 2001).

1. Azas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Azas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif,

penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: (Malayu S.P Hasibuan, 2001).

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila produktivitas kuat berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar, begitu juga sebaliknya kalau produktivita rendah maka kompensasinya kecil

e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya menetapkan besarnya batas upah minimum, peraturan pemerintah itu sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawannya.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah tinggi maka tingkat kompensasinya semakin besar, sebaliknya jika tingkat biaya hidup rendah maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

Kompensasi harus mempunyai dasar yang logik dan dapat dipertahankan,hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Namun dalam prakteknya, masalah kompensasi selalu saja menjadi acuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu mau atau tidak mau perusahaan juga perlu menganalisa kembali kebijak-kebijakan yang diterapkan dalam pemberian kompensasi. Hal ini semata-mata menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada ahirnya menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi, yaitu: (Hendri Simamora, 2004).

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja
- b. Menahan atau mengikat karyawan yang berpotensi

- c. Mengurangi perputaran karyawan
- d. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- e. Memenuhi kebutuhan karyawan

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, juga harus diperhatikan syarat-syarat berikut: (Nitisemito, 2001).

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan
2. Kompensasi harus dapat mengikat karyawan
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi harus tidak bersifat statis
6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

C. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpengaruh bagi pekerja dalam menjalankan setiap tugasnya. Pelaksanaan lingkungan kerja ini akan tercapai dengan baik jika hubungan sosial antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dan penuh kekeluargaan, maka akan tercipta suasana yang positif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. (Nitisemito, 2001).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan meskipun untuk menciptakan lingkungan yang baik memerlukan biaya yang relatif tinggi, karena penyusunan satu sistem produksi perusahaan

yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan.

1. Syarat lingkungan kerja yang baik

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan yang bersangkutan, namun lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain: (Sondang, P. Siagian, 2002).

1. Penerangan kerja yang baik

Penerangan kerja yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebaran penerangan, dan warna.

2. Kebersihan tempat kerja

Kebersihan dapat menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri karyawan, apabila lingkungan kerja bersih maka hal ini menimbulkan semangat dan kerja.

3. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang baik dapat mempengaruhi kesegaran fisik seorang karyawan, sedang pertukaran udara yang kurang baik dapat mengganggu kesehatan serta menimbulkan kelelahan yang cepat.

4. Tersedianya tempat untuk melakukan ibadah

Tempat ibadah seperti Musholla sangat penting sekali keberadaannya bagi karyawan untuk tempat melakukan ibadah.

5. Keamanan dan keselamatan kerja

Perlindungan yang diberikan kepada karyawan atas keselamatan kerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam perusahaan.

2. **Aspek pembentuk lingkungan kerja**

Aspek pembentuk lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu: (Nitisemito, 2001).

1. Pelayanan karyawan

Karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan akan dapat menambah semangat kerja yang lebih tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak mendapat pelayanan yang baik akan merasa terpaksa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja, yang meliputi penerangan kerja yang cukup, suhu udara yang tepat dan sebagainya.

3. Hubungan karyawan di dalam perusahaan.

Hubungan sesama karyawan juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena di dalam menyelesaikan tugas para karyawan akan merasa terganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan di dalam perusahaan.

D. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok. (Kadarman, Jusuf Udaya, 2001).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melihat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun eksternal. (Winardi, 2000).

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. (Martoyo Susilo, 2000).

Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama diantara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu tanpa perlu mempersoalkan alasan. (Dharma, 2004).

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin bukan hanya untuk memerintah akan tetapi juga untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, dan juga seseorang pemimpin harus mempunyai kemauan dan memimpin agar tujuan organisasi dapat dicapai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi dirinya dan memotivasi orang lain.

1. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan dalam berorganisasi dapat digolongkan dalam lima tipe, yaitu: (Sondang P. Siagian, 2003).

a. Tipe otokratis

Seorang pemimpin yang tergolong dalam tipe otokratis dalam mengambil keputusan akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa dia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak terlibat sama sekali dalam proses pengambilannya.

b. Tipe paternalistik

Tipe pemimpin ini dalam mengambil keputusan kecenderungannya adalah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha “menjual” keputusan itu kepada bawahannya.

c. Tipe kharismatik

Seseorang yang kharismatik adalah yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi.

d. Tipe *laisse-faire*

Karakteristik yang paling menonjol dari seorang yang *laisse-faire* pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam mengambil keputusan tipe pemimpin ini akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas kepada bawahannya dengan pengarahan yang minimal atau tanpa pengarahan sama sekali.

e. Tipe demokratik

Pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya dalam hal bertindak dan mengambil keputusan bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasi menjadi tidak seimbang.

2. Tanggung Jawab Seorang pemimpin

Seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap bawahannya. Adapun tanggung jawab seorang pemimpin adalah: (Suad Husnan, 2000).

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realitas dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan lain sebagainya.
- b. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Menkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.

- d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- e. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

II.2. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Firman ALLAH S.W.T. tentang motivasi kerja terdapat dalam QS. Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿۳۹﴾

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”. (QS. Az-Zumar:39).

Selain itu firman ALLAH SWT tentang semangat kerja juga terdapat dalam QS. Al-Ashr Ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

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”.

Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati motivasi kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah ALLAH S.W.T. Yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan.

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Sebagaimana Hadis Nabi sebagai berikut:

Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi)

Perlu diperhatikan dalam hadist di atas, ada kata sesudah. Artinya hukumnya wajib sesudah ibadah lain yang fardhu. Jangan sampai karena merasa sudah bekerja, tidak perlu ibadah-ibadah lainnya. Meski kita bekerja, kita tetap wajib melakukan ibadah fardhu seperti shalat, puasa, ibadah haji, zakat, jihad, dan dakwah. Jangan sampai kita terlena dengan bekerja tetapi lupa dengan kewajiban lainnya.

II. 3. Kerangka berfikir.

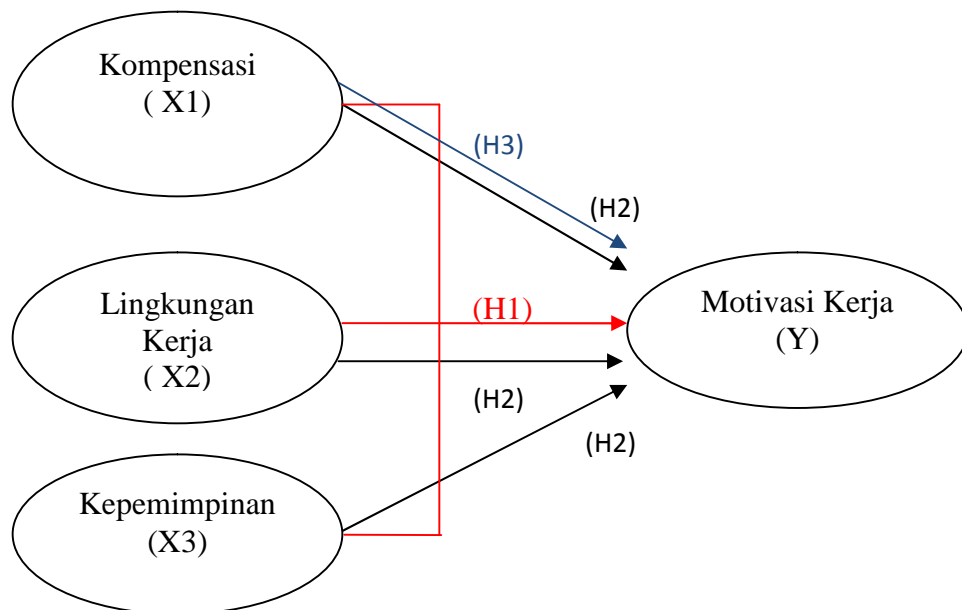
Motivasi adalah kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, dalam hubungannya dengan semangat pekerjaan.

kompensasi selalu saja menjadi acuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu mau atau tidak mau perusahaan juga perlu menganalisa kembali kebijak-kebijakan yang diterapkan dalam pemberian kompensasi. Hal ini semata-mata menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada akhirnya menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan meskipun untuk menciptakan lingkungan yang baik memerlukan biaya yang relatif tinggi, karena penyusunan satu sistem produksi perusahaan yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan metode korelasional. Teknik ini menganalisa hubungan antara tiga hubungan variabel bebas yaitu, kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3), dengan satu variabel terikat yaitu motivasi (Y).



Gambar II.2: Hubungan Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat
Sumber: Malayu SP. Hasibuan, 2001.

II.4. Penelitian Terdahulu

Meryza handayani (2007), Pengaruh Motivasi Terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai Di Bagian Ekonomi Pada Kantor Bappeda Rengat Kabupaten Indra Giri Hulu. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap pelaksanaan tugas yang terjadi di Bagian Ekonomi Pada Kantor Bappeda Rengat Kabupaten Indra Giri Hulu.

Indra Mardalani (2008), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glora Melayu Pers Pekanbaru. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Glora Melayu Pers Pekanbaru.

Herlina Susanti (2009), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Batu Utama Perkasa Pekanbaru. Dari pembahasan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi karyawan itu sendiri.

II.5. Hipotesis

Hipotesis Adalah suatu pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan kebenarannya. (Hasan, 2003).

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah dan telaah pustaka, maka penulis merumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
2. Diduga variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
3. Diduga variabel kompensasi (X1) yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

II.6. Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen : Motivasi kerja (Y)
2. Variabel Independen:
 - a. Kompensasi (X1)
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
 - c. Kepemimpinan (X3)

II.7. Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, perlu konsep operasional dan indicator serta skala yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Motivasi Adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Malayu SP. Hasibuan,2001).	a. Bekerja sama b. Bekerja dengan baik c. Meraih prestasi d. Rasa bangga e. Persaingan yang sehat f. Bekerja keras g. Keyakinan dan kemampuan penyelesasin tugas h. Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah i. Bekerja secara maksimal j. Penilaian positif	Ordinal
2	Kompensasi Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan. (Malayu SP. Hasibuan,2001).	a. Pemberian gaji b. Asuransi dan cuti c. Kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi d. Kesesuaian kompensasi dengan tugas yang diberikan e. Jaminan f. Kebutuhan dasar g. Pemberian kompensasi terhadap jabatan h. Pemberian tunjangan i. Tanggung jawab jabatan j. Kompensasi yang diberika sudah adil	Ordinal

No	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
3	Lingkungan Kerja Adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpengaruh bagi pekerja dalam menjalankan setiap tugasnya. (Malayu SP. Hasibuan,2001).	<ul style="list-style-type: none"> a. Fasilitas dan peralatan pekerjaan b. Hubungan antar karyawan c. Keselamatan kerja d. Kerja sama antar karyawan e. Ketenangan dilingkungan pekerja f. Keadaan udara g. Penerangan h. Kebersihan lingkungan i. Kemanan kerja j. Letak lokasi tempat kerja 	Ordinal
4	Kepemimpinan Adalah kemampuan yang melihat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun eksternal. (Malayu SP. Hasibuan,2001).	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengarahan tentang pekerjaan b. Mengeluarkan pendapat c. Pengambilan keputusan d. Kebijakan pimpinan dalam memberikan sanksi e. Komunikasi terhadap bawahan f. Pendiskusian masalah g. Hubungan pribadi antar karyawan h. Pengawasan pimpinan i. Suasana yang bersahabat j. Meningkatkan Minat kerja karyawan 	Ordinal

Sumber : MSDM Dasar, Malayu SP. Hasibuan, 2001.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk penulisan skripsi ini penulis mengambil lokasi penelitian pada Bumdes Suligi Mandiri yang berada di Desa Suligi, Kecamatan Pendalian IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2013 sampai dengan bulan Juni 2013.

III.2. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informasi melalui wawancara
- b. Data skunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

III.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data maupun keterangan yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan:

- a. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden secara langsung, guna memperoleh data atau informasi yang masih diragukan keabsahannya.

b. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pertanyaan disusun secara sistematis dan disertakan beberapa alternative jawaban yang telah disediakan, maupun tanggapan yang terbuka dari pertanyaan yang diajukan.

III.4. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mrndapatkan dan mengumpulkan data. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang akan menjadi penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah karyawan tidak sampai 100 orang, maka penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. (Hasan, 2003).

III.5. Metode Pengukuran

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuain yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

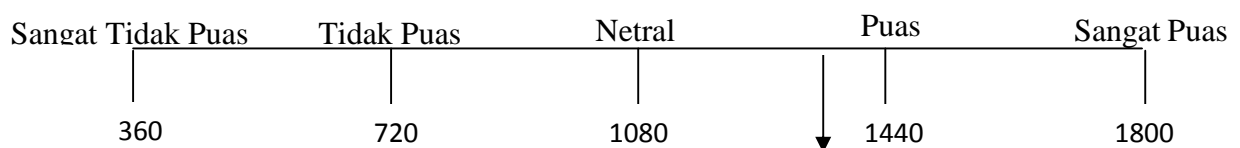
3. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban Sangat Puas
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban Puas
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban Netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban Tidak Puas
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Puas

Untuk menetapkan tingkat katagori skor tanggapan responden dilakukan katagorisasi jumlah skor tanggapan responden. Pada variabel kompensasi dengan jumlah item pertanyaan 10 butir dan jumlah responden 36 orang, dapat dilihat dari diagram tahapan kuartil berikut :

Jumlah Skor pertama	: 1 X 10 item X 36 responden	= 360
Jumlah Skor kedua	: 2 X 10 item X 36 responden	= 720
Jumlah Skor ketiga	: 3 X 10 item X 36 responden	= 1080
Jumlah Skor keempat	: 4 X 10 item X 36 responden	= 1440
Jumlah Skor kelima	: 5 X 10 item X 36 responden	= 1800



1311

Total skor minimal adalah 360 dan total skor maksimal adalah 1800, sedangkan total skor jawaban responden sebesar 1311. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu berada dalam katagori mendekati **Puas**.

Sehingga diperoleh skala pembobotan sebagai berikut :

- a. Skor dari 360 sampai dengan 720 menunjukkan Sangat Tidak Puas
- b. Skor dari 720 sampai dengan 1080 menunjukkan Tidak Puas
- c. Skor dari 1080 sampai dengan 1440 menunjukkan Netral
- d. Skor dari 1440 sampai dengan 1800 menunjukkan Puas
- e. Skor diatas 1800 menunjukkan Sangat Puas

4. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 17. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

III.6. Analisis Data

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban bersifat komulatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode skala likert, pembobotan setiap pertanyaan dengan kriteria skor sebagai berikut:

Tabel III.1 : Kriteria Skor Penilaian

NO	Skor	Penilaian
1	5	Sangat Puas (SP)
2	4	Puas (P)
3	3	Netral (N)
4	2	Tidak Puas (TP)
5	1	Sangat Tidak Puas (STP)

Sumber : Pokok-pokok Statistik, Hasan, 2003.

1. Uji Kualitas Data

Ketetapan penelitaian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuisisioner mampu mnengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel , dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik reliability analisis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Metode ini digunakan dalam mendeteksi realitibilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja, disini pengukuranya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji r tabel.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $< 0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ *acceptable*, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $> 0,8$ sangat baik.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variable dependen dan variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi atau mendekati normal. Dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data. (Indriantoro, 2002).

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan rumus regresi berganda. Rumus regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi

X1= Kompensasi

X2= Lingkungan kerja

X3= Kepemimpinan

a = konstanta

e = Variabel error

b1,b2,b3= koefisien regresi atau parameter

untuk memperoleh dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (uji F) dan secara parsial (uji t) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan f hitung dengan f tabel dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10 % membandingkan f hitung dengan f tabel yaitu apabila f hitung > f tabel atau p value < α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila f hitung < f tabel atau p value > α , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan

tingkat signifikan sebesar 5% dan *degree of freedom*(df) n-k mebandingkan t hitung dengan f tabel maka h0 ditolak dan h1 diterima. (Indriantoro, 2003).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias, yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan , maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang diperhatikan adalah : (Ghozali, 2005)

1. Uji multikolonieritas

Metode ini digunakan untuk ada atau tidaknya multikolonieritas dalam penelitian, ini menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi:

Formulasi Formulanya sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien Determinan, bila toleransi kecil artinya menunjukna VIF akan besar . untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variable besbas lainnya, sebaliknya $VIP < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolonieritas.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *time series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji

apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti auto korelasi. (Prasisto, 2004)

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas. (Ghozali, 2005).

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) adalah besarnya angka korelasi untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, variabel independen yang memiliki koefisien korelasi yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Makna dari koefisien korelasi yang biasa digunakan dapat dilihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel III.2 : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono (2005).

Selain korelasi, tanda korelasi juga berpengaruh pada penafsiran hasil. Tanda negatif (-) pada output menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan, sedangkan tanda positif (+) menunjukkan arah yang sama. Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.(Santoso, 2009).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bumdes Suligi Mandiri merupakan perubahan nama dari Usaha Ekonomi Desa (UED) Suligi Mandiri yaitu sebuah program pemerintah untuk mendorong perkembangan perekonomian masyarakat desa serta untuk melepas ketergantungan usaha ekonomi mikro terhadap rentenir di pedesaan.

Dalam perkembangannya yang semula hanya focus terhadap pemberian jasa simpan pinjam saat bernama UED, namun setelah berubah nama menjadi Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Suligi Mandiri saat ini telah menambah unit usaha sesuai dengan kebutuhan masyarakat yaitu antara lain:

- a. Jasa keuangan (simpan pinjam, leasing, dll)
- b. Jasa pelayanan perindustrian dan perdagangan, pertanian, pekerjaan umum, perkebunan, peternakan, perikanan.
- c. Jasa pendidikan (kursus)

Adapun dasar hukum dari Bumdes tersebut adalah:

1. Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 Tentang Desa (Psl 78,79, 80, 81)
2. SKB 3 Menteri (Menkeu, Mendagri, Menkop) dan Gubernur Bank Indonesia Tentang Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro
3. Permendagri No. 37 Tahun 2007 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa (Psl 19 huruf H)
4. Surat Mendagri No. 412.2/3883/SJ Tentang Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro

5. Surat Gubernur No. 412.3/Bapemas Bangdes/IX/11.22 Tentang Penyerahan Lokasi PPD Tahun 2005 dan Tahun 2006
6. Perda Rokan Hulu No. 8 Tahun 2007 Tentang Bumdes
7. Peraturan Bupati Rokan Hulu No. 18 Tentang Juklak Bumdes.

IV.2. Aktivitas Perusahaan

Bumdes Suligi Mandiri merupakan salah satu unit usaha yang dikelola oleh pemerintah tingkat desa yang bergerak dibidang jasa simpan pinjam dan perdagangan serta jasa tenaga kerja di desa Suligi, tepatnya Kecamatan Pendalian IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu.

Bumdes Suligi Mandiri selain memberikan jasa simpan pinjam, unit usaha ini juga menjual berbagai jenis barang elektronik seperti : televisi, kulkas, laptope, parabola, perabotan rumah tangga dan lain-lain.

IV.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi, kegiatan yang ada dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar dan dapat dikoordinasikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan struktur organisasi Bumdes Suligi Mandiri, maka dapat dijelaskan tugas dari setiap anggota organisasi tersebut:

1. Dewan Komisaris

Tugas dan wewenang dewan komesaris adalah:

- a. Dewan Komisaris bertugas untuk mengawasi pekerjaan direksi dalam memimpin perusahaan.

- b. Melakukan penilaian terhadap pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan.
- c. Bertugas menyelenggarakan rapat pemegang saham serta kebijaksanaan lain yang dianggap perlu.

2. Direksi

Adapun tugas dan wewenang Direksi adalah meliputi:

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengevaluasi serta mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan baik secara internal maupun eksternal perusahaan.
- c. Menerima tanggungjawab untuk pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.
- d. Mengangkat dan meberhentikan karyawan.

3. Kanit Jasa Keuangan

Adapun tugas dan tanggungjawab kanit jasa keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun dan mengkoordinir program kerja bidang keuangan.
- b. Mengkoordinir tata pembayaran gaji dan jaminan sosial karyawan.
- c. Bertanggungjawab atas semua pencatatan data keuangan perusahaan.

4. Kanit Jasa Pasar

Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Mengkoordinir program simpan pinjam dilingkungan pasar.
- b. Mendata para pedagang yang berjualan di pasar.
- c. Mendata para pedagang yang berasal dari desa Suligi maupun dari luar.

5. Kanit penjualan

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Bertanggungjawab atas segala laporan penjualan barang-barang yang di jual
- b. Bertanggungjawab atas laporan keuangan bagian penjualan
- c. Bertanggungjawab atas barang yang masuk dan keluar

6. Kanit Pembelian Hasil Bumi

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Bertanggungjawab atas segala pembelian hasil bumi masyarakat
- b. Bertanggungjawab atas segala penjualan hasil bumi masyarakat
- c. Bertanggungjawab atas laporan keuangan bagian pembelian hasil bumi masyarakat.

7. Staf Keuangan

Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah sebagai berikut:

- a. Pengarsipan data-data keuangan perusahaan.
- b. Melaksanakan segala urusan yang berkaitan dengan bank termasuk pencairan dana dan penyetoran kas ke bank rekanan perusahaan.

8. Staf Administrasi

Adapun tugas dan tanggungjawabnya sebagai berikut:

- a. Membuat laporan keuangan serta melaporkannya secara periodical maupun ketika diminta oleh pimpinan
- b. Pengarsipan bukti transaksi yang berkenaan dengan perubahan asset dan kewajiban perusahaan.

9. Kolektor

Tugas kolektor adalah:

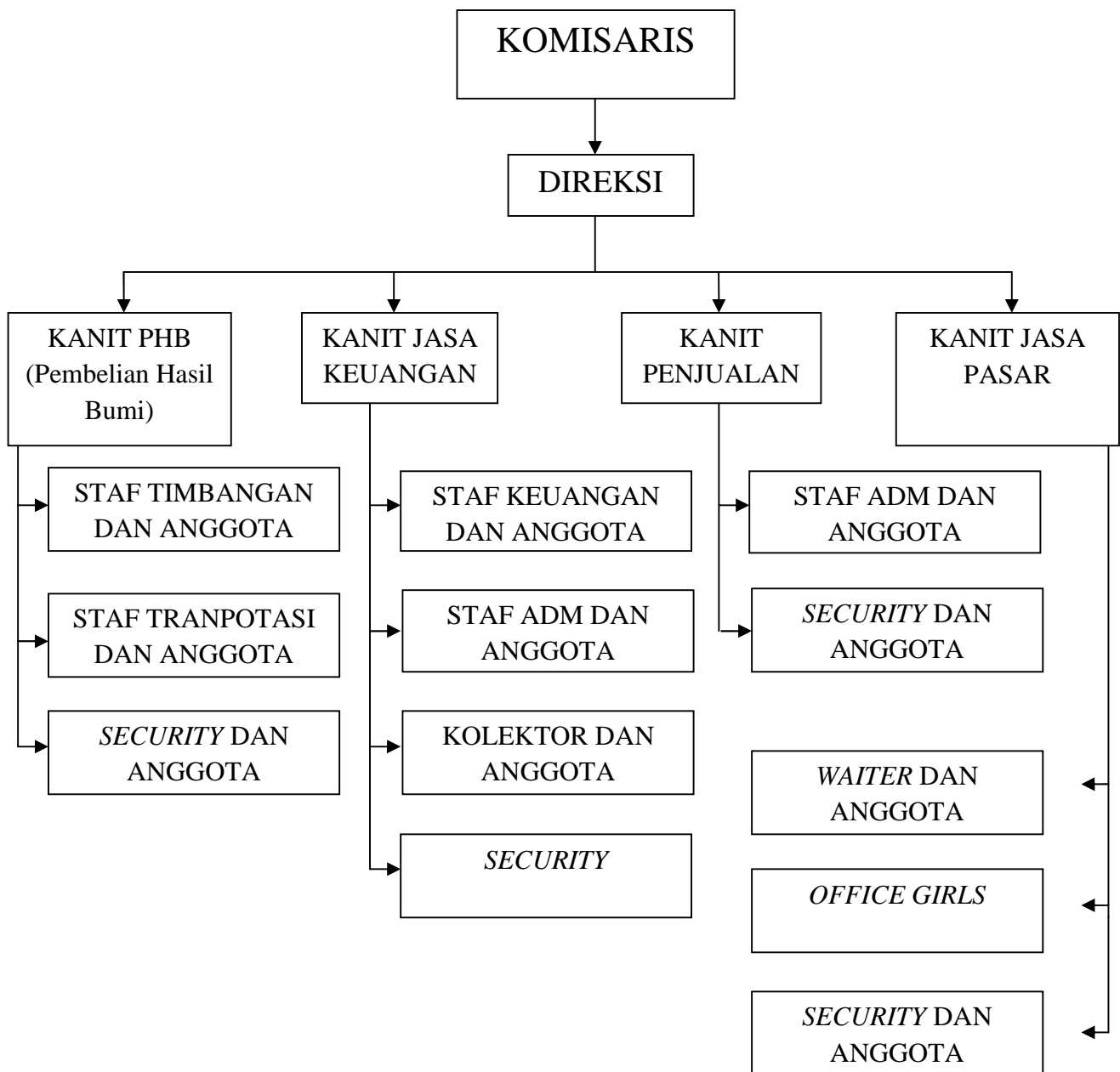
- a. Menagih kredit atau penunggakan pembayaran kredit dari masyarakat atau nasabah
- b. Mengumpulkan dana dari masyarakat yang akan menyimpan dananya di Bumdes Suligi Mandiri.

10. *Office Girls*

Adapun tugas dan kewajibanya adalah menjaga kebersihan ruangan kantor, *foto copy* dokumen untuk arsip serta menyediakan minuman dan snack bagi karyawan yang ada di kantor.

11. *Security*

Tugas dari *security* adalah menjaga keamanan lingkungan kantor atau perusahaan atau toko dari ancaman pihak yang tidak bertanggungjawab setiap saat baik siang maupun malam hari.



Gambar IV.1 : Struktur Organisasi Badan Usaha Milik Desa Suligi Mandiri

Sumber: Badan Usaha Milik Desa Suligi Mandiri, 2013.

BAB V

PEMBAHASAN

V.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel penelitian yaitu para karyawan yang bekerja pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu, ini dapat dikelompokkan kedalam beberapa karakteristik meliputi, jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui segmentasi pasarnya.

V.1.1. Respon Menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.1.1. Respon Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pria	22	61,11
2.	Wanita	14	38,89
Jumlah		36	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria.

V.1.2. Responden Menurut Usia

Hasil penelitian mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.2. Responden Menurut Usia

No.	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18 – 24 tahun	11	30,56
2.	25 – 34 tahun	18	50,00
3.	35 tahun keatas	7	19,44
Jumlah		36	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur antara 25 – 34 tahun.

V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja

Hasil penelitian menurut masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 2 tahun	4	11,11
2.	2 – 3 tahun	7	19,45
3.	3 – 4 tahun	4	11,11
4.	4 – 5 tahun	12	33,33
5.	5 tahun keatas	9	25,00
Jumlah		36	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 4 – 5 tahun yaitu sebanyak 12 orang.

V.1.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMP	12	33,33
2.	SMA	19	52,78
3.	D3	3	8,33
4.	S1	2	5,56
5.	S2	0	0
Jumlah		36	100

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 19 orang.

V.2. Deskripsi Variabel

V.2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun maupun bukan uang yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi dalam setiap perusahaan suatu langkah atau daya tarik yang sengaja diberikan pada karyawan dengan tujuan membangun, memelihara, dan memperkuat harapan karyawan agar berprestasi dalam perusahaan.

Pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu dalam memberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang dapat memenuhi kebutuhan pokok. Tunjangan finansial berupa insentif, dan Tunjangan Hari Raya, sedangkan tunjangan non finansial dapat berupa penilaian prestasi kerja.

Pada variabel kompensasi (X1) diwakili oleh 10 pertanyaan yang mencerminkan indikator kompensasi. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.2.1: Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi

Dimensi	Alternatif Jawaban															Skor Total
	Sangat Puas			Puas			Netral			Tidak Puas			Sangat tidak puas			
	F	%	skor	F	%	Skor	F	%	skor	F	%	skor	F	%	Skor	
1. Kepuasan tentang pemberian gaji	5	13,9	25	14	38,9	56	13	36,1	39	4	11,1	8	-	-	-	128
2. Kepuasan akan pemberian asuransi	7	19,4	35	16	44,4	64	11	30,6	33	2	5,6	4	-	-	-	136
3. Metode pemberian kompensasi	6	16,7	30	17	47,2	68	9	25,0	27	4	11,1	8	-	-	-	133
4. Tentang cuti yang diterima karyawan	12	33,3	60	9	25,0	36	11	30,6	33	4	11,1	8	-	-	-	137
5. Jaminan kesehatan yang diterima	3	8,3	15	20	55,6	80	10	27,8	30	3	8,3	6	-	-	-	131
6. Kompensasi untuk kebutuhan dasar	2	5,6	10	12	33,3	48	16	44,4	48	6	16,7	12	-	-	-	118
7. Gaji terhadap tanggung jawab yang diterima	7	19,4	35	18	50,0	72	6	16,7	18	5	13,9	10	-	-	-	135
8. Tugasan yang diterima dari perusahaan	1	2,8	5	16	44,4	64	15	41,7	45	4	11,1	8	-	-	-	122
9. Gaji atas kinerjanya yang diberikan	8	22,2	40	15	41,7	60	12	33,3	36	1	2,8	2	-	-	-	138
10. Gaji yang diterima atas jabatannya	3	8,3	15	19	52,8	76	14	38,9	42	-	-	-	-	-	-	133
Total	54	149,9	270	156	433,3	624	117	325,1	351	33	78,7	66	-	-	-	1311

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kompensasi dilihat dari kepuasan gaji yang diterima, dimana yang memilih sangat puas sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), memilih puas sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (38,9%), memilih netral sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih tidak puas sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas. Tentang asuransi yang diterima dimana yang memilih sangat puas sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih puas sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih netral sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (30,6%), memilih tidak puas sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Penilaian responden tentang metode pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih puas sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (47,2%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (25,0%), memilih tidak puas sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas. Penilaian responden tentang pemberian cuti yang diberikan perusahaan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih puas sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (25,0%), memilih netral sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (30,6%), memilih tidak puas sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

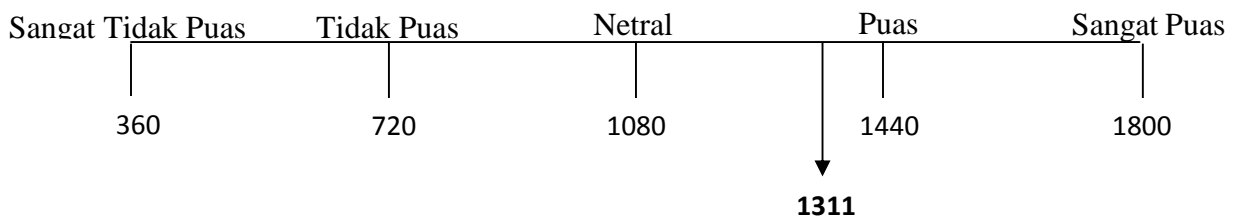
Penilaian responden terhadap kompensasi dilihat dari jaminan kesehatan yang diterima dimana yang memilih sangat puas sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), memilih puas sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (55,6%), memilih netral sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih tidak puas sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas. Tanggapan responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar dimana yang memilih sangat puas sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), memilih puas sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih netral sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih tidak puas sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Penilaian responden tentang gaji yang diterima atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar dimana yang memilih sangat puas sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih puas sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (50,0%), memilih netral sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih tidak puas sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas. Tanggapan responden terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar dimana yang memilih sangat puas sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (2,8%), memilih puas sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih netral sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih tidak

puas sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas.

Penilaian responden tentang gaji yang diterima atas kinerjanya yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar dimana yang memilih sangat puas sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih puas sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih netral sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih tidak puas sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (2,8%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak puas. Tanggapan responden terhadap gaji yang diterima atas jabatannya diperusahaan yang memilih sangat puas sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), memilih puas sebanyak 19 orang responden yaitu sebesar (52,8%), memilih netral sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (38,9%), dan tidak ada responden yang memilih tidak puas dan sangat tidak puas.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu dengan skor total sebesar 1311 berada dalam kategori mendekati **Puas**.



V.2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang termasuk dalam variable lingkungan kerja ini adalah keadaan fasilitas di Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu, kondisi hubungan sosial antara bawahan dengan atasan dalam lingkungan kerja.

Pada variabel lingkungan kerja (X₂) diwakili oleh 10 pertanyaan yang mencerminkan indicator lingkungan kerja. Pertanyaan dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

Tabel V.2.2.: Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

Dimensi	Alternatif Jawaban															Skor Total
	Sudah Sangat Baik			Sudah Baik			Netral			Tidak Baik			Sangat Tidak Baik			
	F	%	Skor	F	%	Skor	F	%	Skor	F	%	skor	F	%	Skor	
1. Penyediaan fasilitas dan peralatan	6	16,7	30	22	61,1	88	8	22,2	24	-	-	-	-	-	-	142
2. Hubungan keharmonisan karyawan	7	19,4	35	15	41,7	60	14	38,9	42	-	-	-	-	-	-	137
3. Penyediaan alat kslmatan kerja	4	11,1	20	16	44,4	64	13	36,1	39	3	8,3	6	-	-	-	129
4. Kerjasama antar karyawan	2	5,6	10	11	30,6	44	18	50,0	54	5	13,9	10	-	-	-	118
5. Ketenangan lingkungan kerja	4	11,1	20	10	27,8	40	15	41,7	45	7	19,4	14	-	-	-	119
6. Keadaan sirkulasi udara	6	16,7	30	7	19,4	28	16	44,4	48	7	19,4	14	-	-	-	120
7. Tentang keadaan penerangan	7	19,4	35	13	36,1	52	9	25,0	27	7	19,4	14	-	-	-	128

Dimensi	Alternatif Jawaban															Skor Total
	Sudah Sangat Baik			Sudah Baik			Netral			Tidak Baik			Sangat Tidak Baik			
	F	%	Skor	F	%	Skor	F	%	Skor	F	%	skor	F	%	Skor	
8.Keamanan lingkungan kerja	2	5,6	10	17	47,2	68	11	30,6	33	6	16,7	12	-	-	-	123
9.Tata letak ruangan	5	13,9	25	17	47,2	68	10	27,8	30	4	11,1	8	-	-	-	131
10.Kebersihan lingkungan kerja	4	11,1	20	13	36,1	52	16	44,4	48	3	8,3	6	-	-	-	126
Total	47	130,6	235	141	391,6	564	130	361,1	390	42	116,5	84	-	-	-	1273

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja dilihat dari penyediaan fasilitas dan peralatan kerja diperusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih sudah baik sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (61,1%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik. Tentang keharmonisan antar karyawan diperusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih sudah baik sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih netral sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (38,9%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

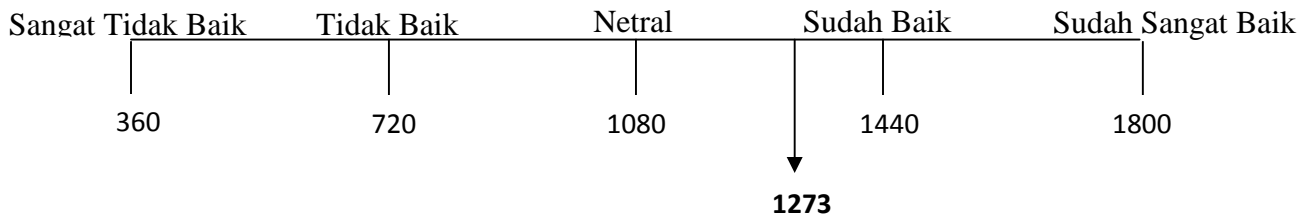
Penilaian responden tentang penyediaan alat-alat keselamatan kerja didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), memilih sudah baik sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih netral sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih tidak baik sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik. Tanggapan responden tentang penyedia alat-alat keselamatan kerja didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), memilih sudah baik sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (30,6%), memilih netral sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (50,0%), memilih tidak baik sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik.

Penilaian responden tentang ketenangan dilingkungan perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), memilih sudah baik sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih netral sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih tidak baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik. Tanggapan responden tentang keadaan sirkulasi udara didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih sudah baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih netral sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih tidak baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik.

Penilaian responden tentang penerangan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih sudah baik sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (25,0%), memilih tidak baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik. Tanggapan responden tentang keamanan lingkungan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), memilih sudah baik sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (47,2%), memilih netral sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (30,6%), memilih tidak baik sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,6%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik.

Penilaian responden tentang tata letak ruangan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), memilih sudah baik sebanyak 17 orang responden yaitu sebesar (47,2%), memilih netral sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih tidak baik sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik. Tanggapan responden tentang kebersihan lingkungan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), memilih sudah baik sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih netral sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih tidak baik sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu dengan skor total sebesar 1273 berada dalam kategori mendekati **Sudah Baik**.



V.2.3. Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan (X3), diwakili oleh 10 pernyataan yang mencerminkan indikator motivasi kerja. Dalam variabel ini diajukan pernyataan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.2.3.: Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan

Dimensi	Alternatif Jawaban															Skor Total
	Sangat Sangat Baik			Sudah Baik			Netral			Tidak Baik			Sangat tidak Baik			
	F	%	skor	F	%	Skor	F	%	skor	F	%	skor	F	%	Skor	
1.Pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan	10	27,8	50	16	44,4	64	9	25,0	27	1	2,8	2	-	-	-	143
2.Kebebasan dalam berpendapat	11	30,6	55	13	36,1	52	12	33,3	36	-	-	-	-	-	-	143
3.Pimpinan dalam pengambilan keputusan	2	5,6	10	13	36,1	52	19	52,8	57	2	5,6	4	-	-	-	123
4.Pimpinan dalam memberikan sanksi	4	11,1	20	12	33,3	48	15	41,7	45	5	13,9	10	-	-	-	123
5.Komunikasi pimpinan dengan bawahan	5	13,9	25	12	33,3	48	15	41,7	45	4	11,1	8	-	-	-	126

Dimensi	Alternatif Jawaban															Skor Total
	Sudah Sangat Baik			Sudah Baik			Netral			Tidak Baik			Sangat Tidak Baik			
	F	%	Skor	F	%	Skor	F	%	Skor	F	%	skor	F	%	Skor	
6.Kesempatan ikut mendiskusikan masalah	8	22,2	40	9	25,0	36	7	19,4	21	12	33,3	24	-	-	-	121
7.Hubungan pribadi antar karyawan	8	22,2	40	10	27,8	30	8	22,2	24	10	27,8	20	-	-	-	114
8.Pengawasan pimpinan terhadap kinerja	6	16,7	30	18	50,0	72	9	25,0	27	3	8,3	6	-	-	-	135
9.Mengembangkan suasana yang bersahabat	8	22,2	40	10	27,8	30	14	38,9	42	4	11,1	8	-	-	-	120
10.Menunjukkan hal yg membuat minat kerja	7	19,4	35	12	33,3	48	12	33,3	36	5	13,9	10	-	-	-	129
Total	69	191,7	345	125	347,1	480	120	333,3	360	46	127,8	92	-	-	-	1277

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat dari sikap pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih sudah baik sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (25,0%), memilih tidak baik 1 orang responden yaitu sebesar (2,8%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik. Tanggapan responden tentang kebebasan karyawan dalam mengeluarkan pendapat didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (30,6%),

memilih sudah baik sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih netral sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

Penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat dari sikap pimpinan dalam pengambilan keputusan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), memilih sudah baik sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih netral sebanyak 19 orang responden yaitu sebesar (52,8%), memilih tidak baik 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik. Tanggapan responden tentang sikap pimpinan dalam memberikan sanksi didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), memilih sudah baik sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih netral sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih tidak baik 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik.

Penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat dari komunikasi pimpinan terhadap bawahan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), memilih sudah baik sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih netral sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih tidak baik 4 orang responden yaitu sebesar (11,1%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik. Tanggapan responden tentang kesempatan karyawan untuk ikut mendiskusikan masalah didalam

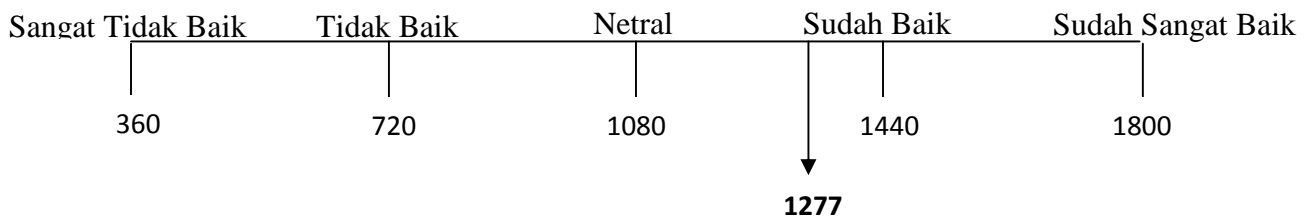
perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih sudah baik sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (25,0%), memilih netral sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih tidak baik 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik.

Penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat dari sikap pimpinan dalam menekankan hubungan pribadi antar karyawan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih sudah baik sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih tidak baik 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik. Tanggapan responden tentang pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih sudah baik sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (50,0%), memilih netral sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (25,00%), memilih tidak baik 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik.

Penilaian responden terhadap kepemimpinan dilihat dari upaya pimpinan dalam mengembangkan suasana yang bersahabat didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih sudah baik sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih netral sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (38,9%), memilih tidak baik 4

orang responden yaitu sebesar (11,1%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik. Tanggapan responden tentang sikap pimpinan dalam menunjukkan hal-hal yang dapat membuat minat kerja karyawan didalam perusahaan dimana yang memilih sudah sangat baik sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih sudah baik sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih netral sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih tidak baik 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak baik.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diberikan oleh Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu dengan skor total sebesar 1277 berada dalam kategori mendekati **Sudah Baik**.



V.2.4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan.

Pada variabel motivasi kerja (Y), diwakili oleh 10 pernyataan yang mencerminkan indikator motivasi kerja. Dalam variabel ini diajukan pernyataan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel V.2.4.: Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Alternatif Jawaban															Skor Total
	Sangat Kuat			Kuat			Kadang-kadang			Lemah			Sangat Lemah			
	F	%	skor	F	%	Skor	F	%	skor	F	%	skor	F	%	Skor	
1. Dorongan untuk saling bekerja sama	6	16,7	30	14	38,9	56	16	44,4	48	-	-	-	-	-	-	134
2. Dorongan untuk bekerja dengan baik	8	22,2	30	13	36,1	52	11	30,6	33	4	11,1	8	-	-	-	123
3. Dorongan meraih prestasi kerja yang baik	3	8,3	15	21	58,3	63	10	27,8	30	2	5,6	4	-	-	-	112
4. Rasa bangga posisi saat ini	1	2,8	5	22	61,1	66	8	22,2	24	5	13,9	10	-	-	-	105
5. Dorongan bersaing secara sehat	6	16,7	30	13	36,1	39	14	38,9	42	3	8,3	6	-	-	-	117
6. Dorongan untuk bekerja keras	2	5,6	10	16	44,4	48	16	44,4	48	2	5,6	4	-	-	-	110
7. Menyelesaikan tugas dengan baik	5	13,9	25	12	33,3	36	16	44,4	48	3	8,3	6	-	-	-	115
8. Dorongan berdiskusi dengan rekan	8	22,2	40	15	41,7	45	8	22,2	24	5	13,9	10	-	-	-	119
9. Dorongan bekerja dengan maksimal	7	19,4	35	21	58,3	63	8	22,2	24	-	-	-	-	-	-	122
10. Dorongan mendapat nilai yang positif	2	5,6	10	24	66,7	72	7	19,4	21	3	8,3	6	-	-	-	109
Total	48	133,4	230	171	474,9	540	114	316,5	342	27	75	54	-	-	-	1166

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap motivasi kerja dilihat dari dorongan dalam diri untuk saling bekerja sama didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih kuat sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (38,9%), memilih netral

sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah. Tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk bekerja dengan baik didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih kuat sebanyak 13 orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih netral sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (30,6%), memilih lemah sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (11,1), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Penilaian responden terhadap motivasi kerja dilihat dari dorongan dalam diri untuk meraih prestasi kerja yang baik didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), memilih kuat sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (58,3%), memilih netral sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (27,8%), memilih lemah sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah. Tanggapan responden tentang rasa bangga yang dirasakan pada posisi saat ini didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (2,8%), memilih kuat sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (61,1%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih lemah sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Penilaian responden terhadap motivasi kerja dilihat dari dorongan untuk bersaing secara sehat dalam bekerja didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (16,7%), memilih kuat sebanyak 13

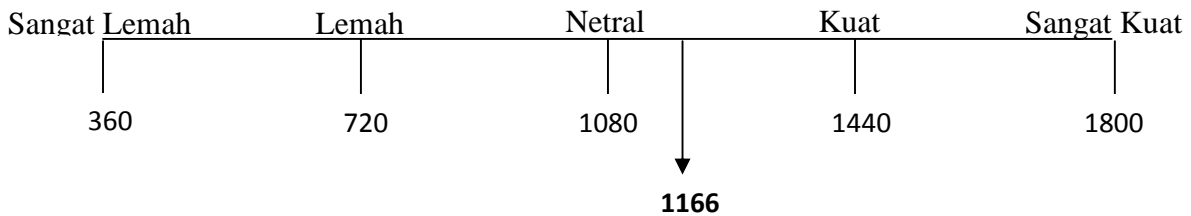
orang responden yaitu sebesar (36,1%), memilih netral sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (38,9%), memilih lemah sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah. Tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk bekerja keras didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), memilih kuat sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih netral sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih lemah sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Penilaian responden terhadap motivasi kerja dilihat dari keyakinan akan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), memilih kuat sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (33,3%), memilih netral sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (44,4%), memilih lemah sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah. Tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk berdiskusi dengan rekan kerja didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih kuat sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (41,7%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), memilih lemah sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (13,9%), dan tidak ada responden yang memilih sangat lemah.

Penilaian responden terhadap motivasi kerja dilihat dari dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan secara maksimal didalam perusahaan dimana yang

memilih sangat kuat sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih kuat sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (58,3%), memilih netral sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (22,2%), dan tidak ada responden yang memilih lemah dan sangat lemah. Tanggapan responden tentang dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan secara maksimal didalam perusahaan dimana yang memilih sangat kuat sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (5,6%), memilih kuat sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (66,7%), memilih netral sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (19,4%), memilih lemah sebanyak 3 orang responden yaitu sebesar (8,3%), dan tidak ada yang responden yang memilih sangat lemah.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu dengan skor total sebesar 1166 berada dalam kategori **Netral**. Artinya para karyawan merasa dalam bekerja motivasinya tidak terlalu lemah/malas dan juga tidak terlalu bersemangat/kuat yaitu sedang-sedang saja atau Netral.



V.3. Hasil Analisis Uji Kuantitatif

A. Uji Validitas

Pengolahan validitas instrumen menggunakan Teknik Transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) yang berguna mentransformasikan data ordinal menjadi data interval yang mampu menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisienl antar variabel X1, X2, X3 dan Y. Regresi berganda yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien beta kemudian dibantu dengan software pengolahan data *Statistical Package for Social Sciencec* (SPSS) 17.0. Setiap item pertanyaan dengan penggunaan r tabel derajat bebas (df) = $n-2$ Jika sebuah butir tidak valid, maka otomatis butir tersebut dibuang.

Butir-butir yang sudah valid berdasarkan MSI tergambar dalam terjemahan statistik dalam tabel dibawah ini :

Tabel V.3.1: Hasil Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N	Validasi
Motivasi Kerja	26.6772	6.91087	36	Valid
Kompensasi	27.0528	6.54884	36	Valid
Lingkungan Kerja	25.0494	6.21811	36	Valid
Kepemimpinan	26.1414	6.56654	36	Valid

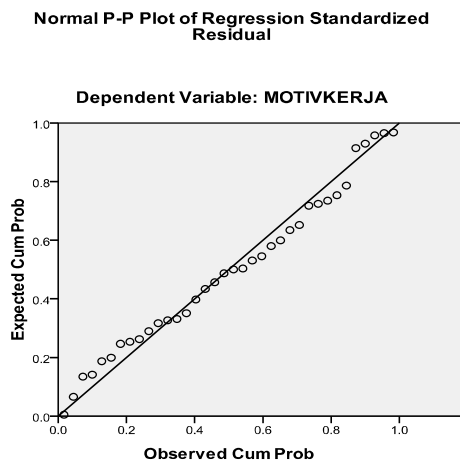
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel diperoleh r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar V.3.1: Grafik Kurva Normalitas

Berdasarkan Gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Artinya model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah ada masalah autokorelasi dalam persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan uji Durbin –Watson, dengan menggunakan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2}$$

Dimana: e_t = kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Dengan Ketentuan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi

Tabel V.3.2: Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.918 ^a	.842	.827	2.87411	.842	56.787	3	32	.000	1.853

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

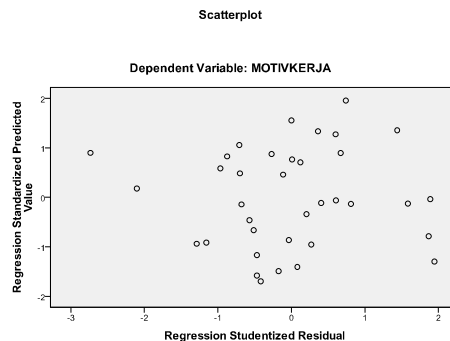
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai D-W sebesar 1,853, nilai ini terletak antara -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada model yang dibuat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar V.3.2 : Heteroskedastisitas

Dari Gambar diatas tampak bahwa terlihat titik-titik (*point-point*) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti tidak ada persoalan heteroskedastisitas pada model yang dibuat, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

4. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah tidak adanya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*.)

Tabel V.3.3 : Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KOMPENSASI	.333	3.002
LINGKUNGAN ERJA	.262	3.820
KEPEMIMPINAN	.215	4.655

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil perhitungan pada terlihat bahwa nilai VIF yang ada tidak lebih besar dari 10, dimana VIF untuk $X_1 = 3,002$, VIF untuk $X_2 = 3,820$, dan untuk $X_3 = 4,655$. Berarti tidak ada persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat.

Berdasarkan hasil pengujian dari asumsi klasik tersebut diatas dapat disimpulkan data penelitian ini tidak melanggar asumsi klasik regresi sehingga model dan data penelitian layak untuk dilanjutkan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

V.4. Pembuktian Hipotesis

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pembuktian hipotesis yang dikemukakan dilakukan dengan dua langkah, yaitu pembuktian secara simultan/total dan pembuktian hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel bebas.

a. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan/Total

Pembuktian hipotesis secara total digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh data-data perhitungan sebagai berikut :

Tabel V.4.1 : Koefisien Regresi Tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
Kompensasi (X ₁)	.362	.129	2.813	.008
Lingkungan Kerja (X ₂)	.287	.153	1.877	.070
Kepemimpinan (X ₃)	.402	.160	2.519	.017
(Constanta)	-.792	2.175	-.364	.718

R= 0,918 ; R²= 0,842 ; Adj R²= 0,827 ; F ratio = 56,787 Sig= 0,000 ; F-tabel = 2,9011 ; T- tabel = 2,0369

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa angka korelasi berganda (R) sebesar 0,918. Dimana angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara

kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kompensasi memiliki hubungan yang erat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

Adapun angka Adjusted R^2 adalah sebesar 0,842, menunjukkan bahwa 84,2% Motivasi Kerja (Y) pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu bisa diterangkan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sedangkan sisanya 15,8% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penggunaan teknik analisis data regresi berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja.

Berdasarkan Tabel V.4.1 diatas maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,792 + 0,362X_1 + 0,287X_2 - 0,402X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar **-0,792** satuan menunjukkan nilai Motivasi Kerja jika variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan dianggap konstan (*ceteris paribus*).
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) = **0,362** menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Motivasi Kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu

satuan variabel Kompensasi maka Motivasi Kerja akan naik sebesar = **0.362** satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) = **0.287** menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Motivasi Kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja maka Motivasi Kerja akan naik sebesar = **0.287** satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) = **0,402** menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Motivasi Kerja. Tanda Positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Kepemimpinan maka Motivasi Kerja akan naik sebesar **0.402** satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis secara simultan yaitu diduga Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu digunakan uji Anova atau F test, dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu

Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} adalah sebesar 56,787 sedangkan F_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k-1) ; (n-k)$$

Keterangan = n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel dependen dan independen

$$F_{tabel} = (k-1) ; (n-k)$$

$$= (4-1) ; (36 - 4)$$

$$= 3 ; 32$$

$$= 2,9011$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 56,787 > F_{tabel} = 2,9011$. Dengan demikian X1, X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu

b. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua dan hipotesis ketiga secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja dari ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS* diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada Tabel V.4.1.

Dari tabel V.4.1 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial, dengan ketentuan :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan diantara dua variabel yang diteliti
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diteliti.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2}; n-k$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden

k = Jumlah variabel dependen dan independen

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \frac{\alpha}{2}; n-k \\ &= \frac{0,05}{2}; 36 - 4 \\ &= 0,025 ; 32 \\ &= 2,037 \end{aligned}$$

Pada t_{tabel} diperoleh nilai t nya sebesar 2,037. Maka hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

- a. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X1) sebesar 2,813. Hal ini melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,037, $T_{hitung} (2,813) > T_{tabel} (2,037)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
- b. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,877. Hal ini tidak melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,037, $T_{hitung} (1,877) < T_{tabel} (2,037)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
- c. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X3) sebesar 2,519. Hal ini melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,037, $T_{hitung} (2,519) > T_{tabel} (2,037)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y), dan Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

V.5. Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan pada hasil analisis terbukti bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

Sedangkan pembuktian secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y).

Variabel pertama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada penelitian ini adalah kompensasi. Dari hasil tanggapan responden diperoleh hasil rata-rata sebagian besar responden merasa kompensasi yang mereka terima cukup memuaskan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan perusahaan bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian pihak perusahaan harus menetapkan kompensasi yang paling tepat dan sesuai dengan asas-asas kompensasi, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Sebab apabila kebutuhan hidup

karyawan dapat terpenuhi secara adil dan layak, maka karyawan akan mencurahkan perhatiannya secara penuh pada pekerjaannya.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif lagi dari sebelumnya, namun bila kompensasi yang diberikan kurang memadai dan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri maka hal ini akan berdampak terhadap turunya motivasi kerja karyawan tersebut.

Dalam memberikaan kompensasi tidak hanya berupa uang namun juga dalam bentuk lain seperti tunjangan ataupun bonus dan berbagai pelayanan tambahan bagi karyawan. Pemberian kompensasi diluar gaji ini merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan dapat dibuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

Variabel kedua yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dari keberhasilan perusahaan, karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan itu sendiri adalah upaya mempengaruhi orang melalui komunikasi dengan petunjuk dan perintah yang dapat menyebabkan orang lain bertindak dan merespon sehingga dapat menimbulkan perubahan positif. Dengan kekuatan yang dimiliki dapat memotivasi dan mengkoordinasi organisasi juga mampu menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu . oleh karena itu untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seorang pimpinan haruslah mampu melihat keadaan anggota dan lingkungannya, sedangkan kualitas pimpinan dapat dilihat dari segi hubungannya dengan bawahannya.

Variabel ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu Adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penyediaan alat-alat keselamatan kerja dan lingkungan tempat bekerja harus memadai. Pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini disebabkan lingkungan kerja yang ada pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu sudah baik maka dari itu tidak berpengaruh lagi terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di dalam perusahaan yang bersentuhan dengan karyawan seperti masalah tata ruang, pencecatanya, fentilasi udara, dan lain sebagainya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai ahir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

VI.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yang diukur pada penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,842 ini berarti pengaruh variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan) sebesar 84,2% terhadap variabel terikat (motivasi kerja), sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat motivasi kerja.

4. Uji T diperoleh hasil penelitian:
 - a. Nilai t hitung variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
 - b. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.
 - c. Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

VI.2. Saran

Berdasarkan pada analisa dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan-karyawannya antara lain dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dan adil, memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta peran pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahan harus berjalan dengan baik.
2. Variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan terhadap peningkatan motivasi kerja, untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kompensasi karyawan dalam bentuk berupa gaji langsung maupun tidak langsung seperti pemberian asuransi jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan asuransi pendidikan anak

serta jaminan hari tua yang dilaksanakan pada Bumdes Suligi Mandiri Rokan Hulu.

3. Dalam lingkungan kerja kepada pihak perusahaan agar selalu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dimana didalamnya tercipta keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan sehingga suasana kerja menjadi lebih semangat dan diharapkan adanya lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak kalah pentingnya adanya fasilitas-fasilitas pendukung serta keselamatan kerja bagi karyawan.
4. Kepemimpinan adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan rasa percaya diri dan dukungan terhadap bawahan, pemberian bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Misalnya melalui gaya kepemimpinan yang tidak terlalu otoriter dan juga tidak terlalu demokratis sehingga cocok diterapkan untuk mengarahkan karyawan agar peningkatan kinerja semakin optimal.
5. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim, Surat Az-Zumar Ayat 39, Surat Al-Ashr Ayat 1-3.
- Dharma, Agus, 2005, *Manajemen Supervisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Endang, Faustin Cardoso, 2000, *Manajemen Kebijakan Operasional*, Lembaga Administrasi, Jakarta.
- Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Statistik 2*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidrachman, Husnan Suad, 2003, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hendri, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- _____, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Tiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, Nur, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Kadarman, Jusuf Udaya, 2003, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdaya Karya, Bandung.
- Martoyo Susilo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, CV. Pioner Jaya, Bandung.

- Nawawi, Hadari, 2003, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Edisi Empat, Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2004, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- _____, 2009, *Teori Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Toko Gunung Agung, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2005, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto, Bejo, 2007, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sondang P Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode penelitian bisnis*, Cetakan Kelima, CV. Alfabeta, Bandung.
- Tohardi, Ahmadi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Winardi, 2004, *Azas-Azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Bandung.
- Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM PRESS, Malang.