

SKRIPSI

**MOTIVASI KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA
IV (Persero) CABANG MAKASSAR**



A.FASIHA

1410421064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**MOTIVASI KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA
IV (Persero) CABANG MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada
program Studi Manajemen

A.FASIHA

1410421064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR**

2018

SKRIPSI

MOTIVASI KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) CABANG MAKASSAR

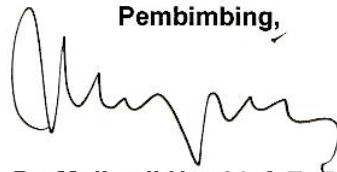
Disusun dan diajukan oleh

A. FASIHA
1410421064

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **12 September 2018** Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 12 September 2018
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Drs. Rachmat Sugeng, S.H., M.M.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

SKRIPSI

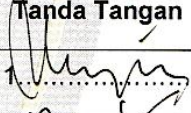
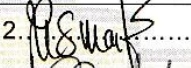
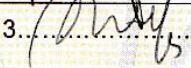
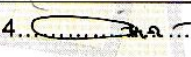
MOTIVASI KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

A. FASIHA
1410421064

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **12 September 2018** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Rismawati, S.E., M.Si.	Sekretaris	
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	
4.	Yusdiman, S.E., M.Si.	Eksternal	

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


PROG. MANAJEMEN
Drs. Rachmat Sugeng, S.H., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : A. Fasiha
NIM : 1410421064
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "Studi Tentang Nasabah Non Muslim Memilih Bank Syariah Di Kota Makassar".

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, September 2018
Yang membuat pernyataan



A. Fasiha

PRAKATA



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam penulis hanturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta Andi Imbar Baso dan Husni sebagai orang yang paling berharga dalam hidupku, terima kasih atas segala pengorbanan kalian, doa kalian, dan bimbingan kalian selama ini mudah-mudahan penulis bisa menjadi anak yang dapat dibanggakan oleh kalian.

Serta sodara-sodara saya yang setiap saat menjadi penyemangat ku terima kasih atas semangat dan doanya. Sepupuh, om, tante Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah mendoakan dan mendukung agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan dapat menggapai cita-citanya di kemudian hari.

Kepada Dr. Mulyadi Hamid.,SE.,Msi. selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan saran dan motivasi penulis saat proses penyusunan skripsi dan terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam rangka penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Sadly Abdul Djabar MPA selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Bapak Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

3. Bapak Drs. Rachmat Sugeng., S.H., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Teman-teman saya yang tidak sempat di sebutkan namanya terima kasih atas masukan yang kalian berikan kepada penulis.
5. Teman-teman Manajemen 2014 terima kasih atas segala masukan dan saran kalian berikan kepada penulis, semoga kita semua bisa selesai di tahun ini.

Semoga bantuan yang di berikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga semua pihak mendapatkan kebaikan dari sisi-Nya atas bantuan yang di berikan sehingga skripsi terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari betul bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapakan masukan-masukan saran dan kritik dari berbagai pihak yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri.

Makassar, 6 September 2018

Penulis

A. Fasiha

ABSTRAK

Motivasi karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar

A.FASIHA

MULIYADI HAMID

Motivasi karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, Perkembangan dunia usaha atau dunia kerja saat ini mengalami persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan yang besar. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, berdasarkan rumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar, Metode yang di gunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif, Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni dengan mengambil beberapa informan dari sekian pegawai yang di bagian sdm yang terdiri dari Sekertaris dan staf-staf yang dapat memberikan informasi mengenai kondisi PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar, Menulis berkesimpulan bahwa Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar adalah sebagai berikut. (1) Kompensasi Finansial, (2) Lingkungan Kerja, (3) Keamanan Kerja, (4) Fasilitas Kerja,

Kata Kunci : Motivasi Karyawan

ABSTRACT

Motivation of employees at PT Indonesia IV (Persero) Branch of Makassar Branch

A. FASIHA

MULIYADI HAMID

Motivation of employees at PT Indonesia IV (Persero) Branch of Makassar, The development of the business world or the world of work is currently experiencing increasingly fierce competition and a big challenge. Motivation can be seen as a change in energy in a person that is characterized by the emergence of feeling, and preceded by a response to the existence of a goal, based on the formulation of the problem that is the basis of this research is to determine the Motivation of Employees at PT of Branch Indonesia IV (Persero) Makassar Branch, The method used in this research is descriptive qualitative research method. In this study, the researcher used purposive sampling technique, namely by taking several informants from the bodyguards in the human resources department consisting of secretaries and staff staff that can provide information about the condition of PT of Branch Indonesia IV Makassar Branch, Writing concluded that the Motivation of Employees at PT. The Indonesian Port IV (Persero) Makassar Branch is as follows. (1) Final Financial Compensation, (2) Work Environment, (3) Work Safety, (4) Work Facilities,

Keywords: *Employee Motivation*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Fokus Penelitian dan Rumusan masalah	7
1. 3 Tujuan Penelitian	7
1. 4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teori.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Definisi-Definisi	9
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	9
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.4 Teori-Teori Motivasi Kerja	15
2.1.5 Asas-Asas Motivasi Kerja	18
2.1.6 Metode Motivasi.....	19
2.1.7 Proses Motivasi	20

2.1.8 Manfaat Motivasi.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1.Rancangan Penelitian	23
3.2.Kehadiran Peneliti	23
3.3 Lokasi Peneliti	24
3.4 Sumber Data	24
3.5 Informan	25
3.6.Teknik Pengumpulan Data	25
3.7 Instrumen Penelitian	25
3.8Analisi Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN	28
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.1 Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar	28
4.1.2 Profil Perusahaan	29
4.2 Hasil Penelitian	31
4.2.1 Karakteristis Informan	31
4.3 Hasil Penelitian	32
4.4 Pembahasan	36
BAB V PENUTUP	41
5. 1 Kesimpulan	42
5. 2 Saran	42

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu	21
4.1 Daftar Informan	32
4.2 Motivasi Karyawan.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha atau dunia kerja saat ini mengalami persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan yang besar. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi era globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dan persaingan global melalui sumber daya yang efektif dan efisien. Peningkatan kualitas efektifitas dan efisien tidak hanya tergantung pada teknologi dan modal yang cukup. Namun, semua itu tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya seorang manajer yang *me-manage* para karyawannya untuk terus mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka masing-masing dalam menjalankan tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah arus globalisasi dan menterjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan korporat. Sumber daya manusia merupakan kelompok individu-individu yang mempunyai perbedaan-perbedaan dalam hal pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, tujuan, motivasi dan lain-lain yang tidak selalu sama antara individu yang satu dengan yang lainnya, dalam memberdayakan dan mengembangkan sumberdaya manusia agar memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2006) Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Mangkunegara (2009).

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Karyawan yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Fenomena yang terjadi adalah beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka puas terhadap pekerjaan mereka, karena adanya gaji yang memadai membuat para karyawan sangat termotivasi. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena *reward* yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Seperti yang telah digambarkan pada fakta tersebut, penelitian ini mengacu pada salah satu pendapat dari Abraham Maslow (1953)

menyatakan motivasi kerja yang terdiri dari fisiologi, kebutuhan, rasa aman, aktualisasi, penghargaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan di antara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan *supply* tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis, khususnya apabila sumber daya manusia tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman. Namun perusahaan juga tidak dapat menentukan secara pasti juga bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, perusahaan sering kali juga terkendala dengan bagaimana caranya untuk mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat. Hal itu semua akhirnya bermuara pada bagaimana mengarahkan sumber daya manusia yang ada supaya dapat menjadi sumber keunggulan yang kompetitif.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa karyawan yang menjadi nara sumber dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar dan sampel yang terpilih berjumlah 5 orang karyawan dan yang memotivasi mereka dalam bekerja ialah pemberian reward terhadap

karyawan yang giat bekerja, lingkungan kerja yang memadai, dan beban kerja yang sesuai dengan balas jasa dari perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pelabuhan. Adapun tujuan utama dari PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan melalui pelayaran jasa kepelabuhanan, serta untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan dengan cara menyelenggarakan usaha jasa kepelabuhanan dan usaha-usaha lainnya yang mendukung mutu pelayaran jasa, misalnya dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat bongkar muat barang, angkutan penumpang, alat bongkar muat, serta jasa-jasa lain yang berhubungan dengan pemanduan kapal. Tinggi rendahnya sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan ini. Dengan banyaknya bisnis yang semakin hari semakin ketat dengan didukung oleh motivasi kerja karyawan sangat mendorong untuk meningkatkannya semangat bekerja.

Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan penyebab seseorang untuk bertindak atau berusaha dalam pencapaian tujuan tertentu. Tentu banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar motivasi dapat bersumber dalam faktor internal dan faktor eksternal tergantung dari mana suatu keinginan dimulai.

Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang luar tetapi atas kemauan diri sendiri,

misalnya karyawan ingin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dorongan orang luar, misalnya karyawan harus bekerja giat agar terlihat rajin oleh pemimpinnya dan karyawan ingin mendapatkan gaji yang besar

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar yaitu motivasi yang mempersoalkan bagaimana cara organisasi dalam memberikan dorongan gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam sebuah organisasi sangat berperan penting bagi anggota ataupun pegawainya. Namun dalam setiap motivasi yang diberikan harus disesuaikan pula dengan kebutuhan pegawai, bukan hanya itu, dalam motivasi juga perlu mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan oleh pegawai dari hasil kerjanya. Dengan begitu motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak sia-sia dan mampu diterima secara positif oleh pegawai, sehingga motivasi yang mampu diterima dengan positif bisa menghasilkan pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian ini dengan judul **MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR.**

1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, Fokus penelitian Motivasi Karyawan di Pt. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dari skripsi ini berjudul "Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) cabang Makassar.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran berguna dan bermanfaat terhadap Karyawan, dan penulis dapat menambah pengetahuan tentang mengenai Motivasi Karyawan dan menambah pengetahui di bidang manajemen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diterapkan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan khususnya Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV cabang Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi-Definisi

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, materials, machine and market*. Supaya unsur-unsur manajemen tersebut lebih berdaya dan berhasil guna, serta terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal, maka pimpinan perusahaan dengan wewenangnya sebagai pimpinan harus bisa mengaturnya melalui proses dari urutan dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Manajemen menurut para ahli :

Hasibuan (2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Selanjutnya Menurut Rivai (2010) pengertian manajemen adalah : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”.

Manajemen juga sering dikatakan sebagai suatu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena di dalam manajemen ada penggunaan teknik manajemen.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang lebih banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandangi sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi”

Menurut Mangkuprawira (2003) menyatakan bahwa : “Sumber daya manusia merupakan unsur produksi yang unik dibandingkan dengan unsur produksi yang lain, disebut unik karena manusia memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi”. Selain itu, Mangkuprawira (2003) juga mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan

penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan “.

Selanjutnya pengertian lain manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Husein Umar (2002) adalah : “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri. Manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada peranan dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti *money, material, machine, method dan market* demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya manusia yaitu : “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian. Pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedarmayanti (2009) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah : “Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam prosesi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”.

2.1.3Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela untuk mengerakan kemampuan dalam

bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menentukan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004).

Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2003).

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Heidjachman dan Husnan (2008) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Manusia akan berusaha untuk menutupi kekurangan dengan melakukan suatu aktivitas

yang lebih banyak dan lebih baik seorang manusia akan berusaha untuk menutupi kekurangan dengan melakukan aktivitasnya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih baik pula sehingga keinginan dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri seorang manusia dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya

Menurut Malthus (2006) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Wahjono (2008) mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Newstrom (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah hasil kumpulan dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memiliki jalan bertindak sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketentuan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan

dengan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional menfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

2.1.4 Teori-Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

a. Teori Dua Faktor

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzbeg (1966). Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzbeg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

1. *Hygiene Factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individual faktor-faktor hignis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

2. *Satisfier Factor*

Merupakan faktor pemuasa yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *Hygleneyang* menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan,

supervise, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan, status dan keamanan.

1. Teori Kebutuhan David Mc Cellend

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergelut untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan. Ciri-ciri yang menunjukkan teori ini anatara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah adalah motivasi untuk berprestasi.

b. Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan akan kekuatan adalah untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan ini berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan terhadap kekuasaan.

c. Kebutuhan akan berhubungan

Kebutuhan ini adalah hasrat untuk berhubungan antara pribadi yang ramah dan akrab. Individu memiliki keinginan untuk berhubungan erat dan bersahabat dengan pihak lain. Individu yang memiliki hubungan yang baik umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

d. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow (2007)

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Terdapat 5 jenjang kebutuhan yang bersemayan dalam diri manusia sendiri terdiri dari:

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisi yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

e. Teori pan pengharapan

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan teori harapan Victor Vroom, yaitu kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak secara tertentu bergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan daya tarik terhadap individu tersebut. Teori harapan menjelaskan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang terbaik, jika uasah tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja

yang baik, sehingga penilaian tersebut akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja dan promosi.

f. Teori Keadilan

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan teori ini keadilan, yaitu individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan hasil pekerjaan orang lain, kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Penelitian tentang teori keadilan sebagai besar hanya berfokus pada imbalan berupa materi seperti gaji dan tunjangan kerja, sehingga karyawan kemudian mencari keadilan dalam penghargaan organisasional lain seperti jabatan status yang tinggi, dan fasilitas kantor yang besar.

Teori keadilan didasari asumsi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap tingkat keadilan dalam perusahaan. Karyawan membandingkan apa yang diberikan pada perusahaan (seperti usaha, pengalaman kerja dan pendidikan) dengan apa yang diterima dari perusahaan (gaji, promosi dan bonus), lalu membandingkan dengan rekan kerja.

2.1.5Asas-Asas Motivasi

Hasibuan (2009) ada beberapa asas-asas motivasi, yaitu :

a. Asas Mengikut Sertakan

Yang dimana dalam hal ini adalah mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung

jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab makin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapatkan pengakuan dan keputusan dari usaha-usahanya.

d. Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atau atasan manajer.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.6 Metode Motivasi

Hasibuan (2009) ada 2 metode motivasi, yaitu :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

diberikan secara langsung kepada setiap kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaraan tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan kerja yang tepat.

2.1.7 Proses Motivasi Hasibuan (2009)

- a. Tujuan
- b. Mengetahui kepentingan
- c. Komunikasi efektif
- d. Integrasi tujuan
- e. Fasilitas
- f. Team work

2.1.8 Manfaat Motivasi

Arep Ishak dan Tanjung Hendri (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sardiman (1992) mengemukakan beberapa manfaat dari motivasi sebagai berikut :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor pemicu energi. Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan individu.
- b. Menentukan arah dan tindakan atau perilaku, yakni kearah tujuan yang akan tercapai.
- c. Menyeleksi tindakan atau perilaku. Dalam hal ini motivasi dapat menjadi instrumen yang mengarahkan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat di capai dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindak yang kurang bermanfaat diharapkan tujuan dapat di capai dengan efektif.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Chrisnanda tahun 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Mas Sumbiri	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Mas Sumbiri.
2	ribuan Isya Luthfi tahun 2014	pengaruh Motifasi terhadap kinerja kariawan (Study pada Pt. Lsiskom Prima Karya,	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kerja karyawan serta bagaimana pengaruh dari variabel motivasi secara simultan dan parisal terhadap kinerja karyawan, serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Pt. Lsiskom Prima Karya,KP Surabaya.
3	rahmayanti 2014	pengaruh motivasi terhadapkinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda	Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh variabel independent yang terdiri dari motivasi (X) terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda juga untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda.

4	Kiki cahaya setiawan 2015	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja I karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divi operasi PT.Pusri Pelembang.
5	Syarah Amalia	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Sumber: Jurnal dan Skripsi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang di gunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode untuk menyelidiki objek yang tidak dapat di ukur dengan angka, bersifat deskriptif karena menggunakan pendekatan induktif. Menurut Prastowo (2011:203) pengertian metode deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha mengungkapkan fakta suatu kejadian, obejek, aktivitas, proses dan manusia secara apa adanya pada waktu sekarang atau waktu yang masih memungkinkan dalam ingatan responden. Selain penelitian deskriptif pendekaran yang di lakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan empiris yaitu melakukan penelitian yang di lakukan penelitian langsung di lapangan, di tujuan untuk mengumpulkan data yang di butuhkan untuk menjawab pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam skripsi yang di ajukan.

3.2 Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Hubermam (1992) adalah salah satu mutlak, karena peneliti bertindak sebagai instrumen peneliti sekaligus pengumpulan data. Keuntungan yang di dapat dari kehadiran penelitian sebagai instrumen adalah subjek lebih tanggap akan kehadiran peneliti, peneliti dapat menyesuaikan diri dengan *setting* peneliti, keputusan dengan berhubungan dengan penelitian dapat di ambil dengan cara cepat dan terarah, demikian juga dengan informasi dapat diperoleh melalui sikap dan cara informan dalam memberikan informasi.

Menurut Sugiono (2011), penelitian kualitatif sebagai *human instrumen*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya.

3.3 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dalam hubungannya dengan proposal skripsi ini, maka penelitian dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar yang beralamat jalan Sekarno Hatta kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3.4 Sumber Data

Sumber data yaitu penyedia informasi mendukung menjadi pusat perhatian peneliti. Menurut Lofland dalam Moleong (2006:156) sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan data seperti dokumen dan sebagainya. Ini disebabkan karena dalam penelitian kualitatif cenderung mengutamakan wawancara dan pengamatan langsung (observasi) dalam memperoleh data yang bersifat tambahan, cara observasinya yaitu.

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis:

a. Data Primer

Data Primer yaitu motivasi yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitian dari wawancara.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah ada di perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan dan struktur organisasi serta uraian tugas serta data-data yang dianggap perlu yaitu daftar karyawan dan daftar hadir.

3.5 Informan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni dengan mengambil beberapa informan dari sekian pegawai yang di bagian sdm yang terdiri dari Sekretaris dan staf-staf yang dapat memberikan informasi mengenai kondisi PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar sesuai dengan kebutuhan peneliti dan memenuhi kriteria-kriteria yang diinginkan. Dalam hal ini, peneliti mengambil beberapa informan yang merupakan karyawan-karyawan yang berada di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar.

3.6 Tehnik Pengumpulan Data

Proposal skripsi ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan:

1. Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendengar dan melihat perilaku atau fenomena sosial yang menjadi fokus penelitiannya dalam rangka memperoleh data penelitian. Pada umumnya, data observasi digunakan sebagai pelengkap data wawancara.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*) penelitian kepustakaan yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku yang berhubungan masalah yang di teliti, proposal skripsi maupun thesis sebagai acuan peneliti terdahulu dan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal ilmiah atau data-data yang dapat membantu hasil penelitian.
3. *Interview* (wawancara)

Interview atau wawancara yaitu mengadakan tanya jawab dengan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Makassar.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan (Sugiyono, 2005:89) mengikuti konsep Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2005:183) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. Memeriksa data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dan obeservasi dai objek penelitian, apakah data tersebut sudah lengkap dan siap untuk dikelola lebih lanjut.
2. Data *reduction* (Reduksi data), artinya merangkum data tersebut, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan penyederhanaan data sehingga dapat memberikan gambarab yang lebih jelas terhadap data yang dibutuhkan oleh peneliti.
3. Data *Display* (penyajian data), artinya menyajikan data berupa teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Penyajian data dapat dilakukan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *Flowchart* dan sejenisnya.
4. *Conclusion drawing/ Verification* (penarikan kesimpulan) menarik kesimpulan dari data-data yang ada sebagai hasil penelitian.
5. Pengulangan kembali langkah pertama hingga keempat.

3.1. Pengecekan Validitasi Temuan

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Pengecekan validitasi data pada

penelitian ini menggunakan metode triangulasi, yaitu pengujian kredibilitas yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2005: 125). Adapun teknik pengecekan validitasi temuan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, misalnya selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bias menggunakan dokumen tertulis, arsip, catatan kecil, tulisan pribadi atau bahkan foto dan rekaman suara. Dari beberapa cara tersebut akan menghasilkan bukti atau bahkan data yang berbeda. Data yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda dan mampu memperluas pengetahuan sehingga menghasilkan kebenaran yang akurat.
2. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan observasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT.Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar

Secara efektif keberadaan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) mulai sejak penandatanganan Anggaran Dasar Perusahaan oleh Sekjen Dephub berdasarkan Akta Notaris Imas Fatimah, SH No 7 tanggal 1 Desember 1992. Menilik perkembangan kebelakang di masa awal pengelolaannya, PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang semakin maju.

Tahun 1957-1960 Pada masa awal kemerdekaan, pengelolaan pelabuhan berada dibawah koordinasi Djawatan Pelabuhan. Seiring dengan adanya nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan milik Belanda dan dengan dikeluarkannya PP No. 19/1960, maka status pengelolaan pelabuhan dialihkan dari Djawatan Pelabuhan berbentuk badan hukum yang disebut Perusahaan Negara. (PN).

Tahun 1960-1963 Berdasarkan PP No. 19 tahun 1960 tersebut pengelolaan pelabuhan umum diselenggarakan oleh PN pelabuhan I-VIII. Di kawasan Timur Indonesia sendiri terdapat 4 (empat)PN Pelabuhan yaitu : PN Pelabuhan Banjarmasin, PN Pelabuhan Makassar, PN Pelabuhan Bitung dan PN Pelabuhan Ambon.

Tahun 1964-1969P pada masa order baru, pemerintah mengeluarkan PP 1/1969 dan PP 19/1969 yang melikuidasi PN Pelabuhan menjadi Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) yang di pimpin oleh Administrator Pelabuhan sebagai penanggung jawab

tunggal dan umum di pelabuhan. Dengan kata lain aspek komersial tetap dilakukan oleh PN Pelabuhan, tetapi kegiatan operasional pelabuhan dikoordinasikan oleh Lemabaga Pemerintah yang disebut Port Authority.

Tahun 1969-1983, Pengelolaan Pelabuhan dalam likuiditas dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan PP 1/1969 dan PP 18/1969. Dengan adanya penetapan itu, pelabuhan dibubarkan dan Port Authority digantikan oleh BPP.

Tahun 1983-1992 Status pelabuhan dalam likuidasi yang dikenal dengan BPP berakhir dengan keluarnya PP 11/1983 dan PP 17/1983 yang menetapkan bahwa pengelolaan pelabuhan dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum).

Tahun 1992-Sekarang, dengan dilandasi oleh pertimbangan peningkatan efisiensi dan efektifitas perusahaan serta dengan melihat perkembangan yang dicapai oleh perum pelabuhan IV, pemerintah menetapkan melalui PP 59/1991 bahwa pengelolaan pelabuhan di wilayah Perum Pelabuhan IV dialihkan bentuknya dari Perum menjadi (Persero). selanjutnya Perum Pelabuhan Indonesia Iv beralih menjadi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia IV. Sebagai Persero, pemilikan saham PT Pelabuhan Indonesia IV yang berkantor pusat di jalan Soekarno No. 1 Makassar sepenuhnya dikuasai oleh Pemerintah, dalam hal ini Menteri Keuangan Republik Indonesia dan pada saat ini telah di alihkan ke Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

4.1.2 Profil Perusahaan

1) Profil

Nama : PT.Pelabuhan Indonesia (persero) IV
Alamat : Jl. Soekarno No.1 Makassar
Situs Web : www.pelabuhanidnonesiaiv.co.id

2) Visi dan Misi

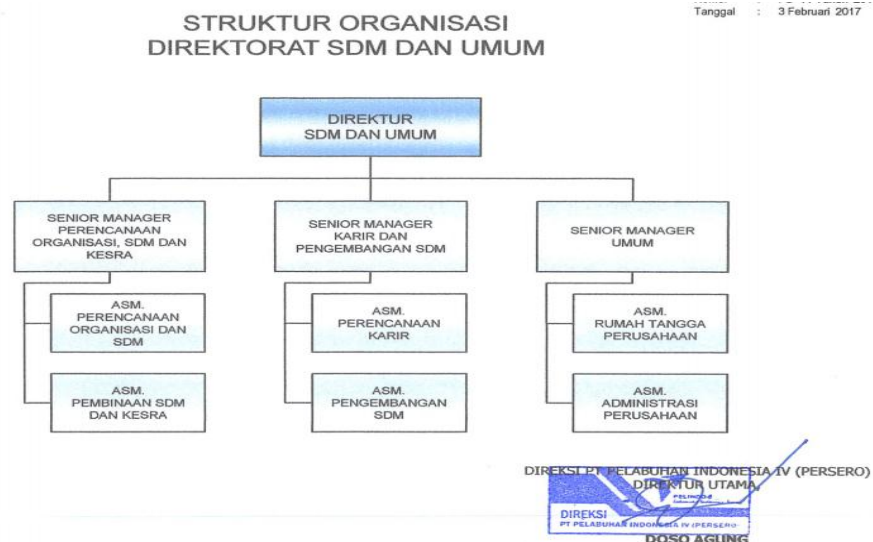
a. Visi

Menjadi perusahaan yang bernilai dan berdaya tarik tinggi melalui proses dan pelayanan unggul dengan orang-orang yang bahagia.

b. Misi

- a. Menjadi Penggerak Dan Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tengah Dan Timur
- b. Memberikan Tingkat Kepuasan Pelanggan Yang Tinggi
- c. Tingkat Kepuasan Pelanggan Dan Keterikatan Pegawai Terus Meningkat
- d. Menjadi Mitra Usaha Yang Terpercaya Dan Menguntungkan
- e. Pertumbuhan Pendapatan Dan Laba Usaha 20% Setiap Tahun
- f. Menjadi Public Company Tahun 2018

3) Struktur Organisasi



4.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam beberapa bulan ini di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persore) Cabang Makassar tentang motivasi kerja maka diperoleh data dan hasil.

4.2.1 Karakteristik Informan

Selama melaksanakan penelitian, peneliti melakukan wawancara mendalam kepada 4 orang informan, yaitu PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar. Informan-informan ini mampu memberikan data-data yang di butuhkan penulis karena dianggap telah memenuhi kriteria-kriteria yang ditentukan oleh penulis.

Observasi yang dilakukan oleh penulis di PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar. Wawancara dilakukan dengan 4 orang pegawai yang dilaksanakan selama kurang satu bulan. Selama penelitian berlangsung dibuat beberapa agenda dan jadwal penelitian guna menjadi referensi dan rancangan waktu bagi peneliti. Saat informan di wawancarai, mereka sangat baik, ramah, terbuka dan menjawab semua pertanyaan yang penulis tanyakan. Dalam wawancara ini, penulis mengikuti waktu dan tempat yang disesuaikan sendiri dengan informan.

Tabel 4.1

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan
1.	Kartika Kasman	Perempuan	28	Sekretaris
2.	Aswan Baso	Laki-laki	35	Staf
3.	Ibnu Hajar	Laki-laki	32	Staf
4.	Andi Jamilah	Perempuan	27	Staf

Daftar Informan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang

Makassar

4.3 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ditinjau dari aspek-aspek yang memotivasi karyawan adalah Kompensasi finansial, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan fasilitas.

1. Kompensasi Finansial

Dalam hal ini Bagi pegawai PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar, kebutuhan akan gaji, uang lembur, yang merupakan kebutuhan pokok, menjadi motif dasar dari karyawan itu sendiri mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Kartika Kasman informan pada tanggal 30 juli 2018.

“selama saya bekerja di pelabuhan ini saya sudah banyak mendapatkan penghargaan naik pangkat dari pegawai biasa sekarang jadi sekertaris dan selain itu banyak bonus yang diberikan seperti intensif dan tambahan gaji”.

Dari kutipan wawancara diatas sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2008) menjelaskan teori ini keadilan, yaitu individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan hasil pekerjaan orang lain, kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Penelitian tentang teori keadilan sebagai besar hanya berfokus pada imbalan berupa materi seperti gaji dan tunjangan kerja.

Pendapat ini sama dengan hasil wawancara pada informan Andi Jamilah pada tanggal 02 Agustus 2018 :

“yang pertama motivasi yang saya dapatkan yaitu berupa materi seperti gaji bulanan dan kesejahteraan bagi keluarga saya”.

Dari hasil wawancara diatas sama halnya dengan hasil wawancara aswan baso dari bagian divisi sdm yang menyatakan bahwa motivasi dalam bekerja berikut kutipan wawancaranya :

“ya sangat termotivasi mengapa demikian karena dapat menunjang kebutuhan keluarga dan pendidikan anak”(Hasil wawancara, andi jamilah agustus 2018).

Hasil wawancara diatas sejalan dengan teori Hasibuan (2009) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

diberikan secara langsung kepada setiap kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan gaji.

2. Lingkungan kerja

Dalam PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar kebutuhan keluarga berada pada adanya motivasi dari lingkungan tempat ia bekerja dimana saling membantu antara sesama pegawai dalam menjalankan semua tugas yang diberikan atasan. Seperti yang disampaikan oleh Aswan Baso informan pada tanggal 30 juli 2018 :

“Iya sangat termotivasi apa lagi dari rekan kerja saya sangat membantu dan memberikan ilmu untuk menjalankan semua tugas yang diberikan atasan”.

Kebutuhan keluarga yang mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, saling percaya, cinta dan kasih sayang akan menjadi motivasi penting bagi karyawan.

3. Keamanan Kerja

kepada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar berupa asuransi keselamatan dan jaminan gaji bulanan. Seperti yang disampaikan oleh Ibnu Hajar sebagai informan tanggal 02 agustus 2018:

“Sangat termotivasi karena perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap pekerja melalui beberapa aspek

seperti keselamatan kerja, dan keamanan dalam bekerja dalam bentuk asuransi.

Sejalan dengan teori Abraham Maslow, Dalam manajer implikasi kebutuhan ini, manajer dapat jaminan keamanan kepada karyawan, seperti lingkungan yang aman, tempat higienis atas jaminan pensiun, sehingga mereka merasa aman baik dalam lingkungan ataupun *financial*.

4. Fasilitas Kerja

Kondisi fasilitas kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Apabila fasilitas kerja tidak memadai maka akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Demikian halnya yang di alami oleh Aswan Baso bagi staf divisi sdm:

“Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat memadai bahkan saat ini perusahaan telah memberikan fasilitas berupa kendaraan untuk menunjang saya dalam melakukan semua tugas dalam bekerja dan itu sangat termotivasi” (Hasil wawancara, juli 2018).

Dari hasil wawancara diatas sama halnya dengan hasil wawancara aswan baso dari bagian divisi sdm yang menyatakan bahwa motivasi dalam bekerja berikut kutipan wawancaranya :

“ya sangat termotivasi karena dapat membantu meningkatkan prestasi kerja” contohnya seperti tempat ibadah, kursi yang nyaman dan adanya ac disetiap ruangan” (Hasil wawancara andi jamilah, agustus 2018).

Dengan adanya fasilitas yang bagus dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Apabila fasilitas yang diberikan perusahaan memadai maka akan menimbulkan rasa nyaman bagi setiap karyawan dalam bekerja. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaraan tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan

pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan kerja yang tepat.

Tabel. 4.2

Motivasi Karyawan Pada PT. Pelabuhan IV (Persero) Cabang Makassar

NO	Nama Informan	MOTIVASI			
		Kompensasi financial	Lingkungan Kerja	Keamanan Kerja	Fasilitas Kerja
1	Kartika Kasman	✓	✓	✓	✓
2	Aswan Baso	✓	✓		✓
3	Ibnu Hajar		✓	✓	✓
4	Andi Jamilah	✓			✓

4.4 Pembahasan

PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar telah menjalankan semua fungsi manajemennya dalam upaya memotivasi para pegawai dilingkup perusahaan agar tercapainya target perusahaan yang sudah direncanakan. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow, lingkungan pembelajaran adalah hasil dari kebutuhan belajar, dan bertemunya bermacam-macam kebutuhan dan harapan, serta inisiatif dan diri secara langsung juga

termasuk didalamnya. Berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow, aktualisasi diri adalah tujuan dari pembelajaran, dan pendidikan adalah fokus dari pengembangan diri. Persepsi individu adalah pusat dari pengalaman, dan pembelajaran dapat menggambarkan pengalaman tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi bagi karyawan konstruksi, maka manajer haruslah memahami seluruh konsep dan teori motivasi Bagi pegawai di lingkup PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar, gaji, fasilitas dan kondisi kerja. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan kerja, manfaat lain seperti asuransi kesehatan, dan kondisi kerja yang aman. Kebutuhan sosial meliputi kerja tim, dan aktivitas lain yang mengembangkan hubungan antar pekerja. Kebutuhan penghargaan meliputi umpan balik yang positif, dan kesempatan untuk mendapat keuntungan. Kebutuhan aktualisasi diri seperti menciptakan tantangan yang mendorong pekerja.

Kebutuhan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar yang berbeda-beda, disertai dengan faktor dan motivasi yang berbeda ini menuntut pemimpin untuk memahami kebutuhan setiap pegawai di perusahaannya. Pemimpin harus mampu untuk mengenali tingkat kebutuhan karyawan pada setiap levelnya. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow penting untuk diterapkan dalam kepemimpinan. Hal ini terutama harus diperhatikan untuk memotivasi Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang

Makassar di tempat kerja, yang dapat diaplikasikan dalam gaya manajemen, mengatur deskripsi kerja, kegiatan perusahaan, dan aturan penggajian.

Dimana PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar menjalankan kewajibannya dengan pemberian gaji tetap, dan sertifikat keahlian, dari hasil wawancara ditemukan bahwa pegawai cukup termotivasi dengan adanya makan siang, tempat istirahat, dan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pemberian sertifikat keahlian untuk dijadikan para pegawai sebagai motivasi untuk kedepannya bekerja lebih baik.

Pandangan Maslow banyak mempengaruhi metode dan teori pembelajaran meliputi andragogi (*andragogy*), pembelajaran *transformational* (*transformational learning*), dan pembelajaran diri secara langsung (*self – direction learning*). Pembelajaran transformasional dapat dilakukan dengan menjelaskan bagaimana interpretasi orang dewasa atas pengalaman hidupnya, dan bagaimana cara mereka memaknainya. Penjelasan mengenai pengalaman hidup dapat memberikan arti mendalam dan dapat memberi kesempatan seseorang untuk merubah perspektif. Beberapa kunci dari konsep pembelajaran transformational adalah pengalaman, refleksi kritis, dan pengembangan perikemanusiaan Maslow menjelaskan bahwa pengalaman adalah hal positif dan sering membuat individu merubah arah hidupnya menuju perilaku masa depan yang positif.

Perilaku tersebut dapat dilakukan dengan teori pembelajaran transformasional.

Kebutuhan rasa aman dimana PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar memberikan jaminan asuransi bagian semua karyawan yang kerja dilingkup perusahaan, dari hasil wawancara dimana para pegawai sangat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka karna sudah tidak terbebani lagi dengan lingkungan kerja, karena dari hasil penelitian menunjukan bahwa semua para pegawai menunjukan kenyamanan kerja. Dari segi kebutuhan sosial PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar yakni dengan menciptakan rasa diterima oleh lingkungan, rasa memiliki, dan kebersamaan dengan membentuk tim yang dinamis. Kebutuhan penghargaan diri (*self esteem needs*), yakni dengan menghargai prestasi antar sesama pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar, memiliki rencana-rencana yang penting, dan menyediakan status agar pegawai merasa saling menghargai dan memiliki satu sama lain.

Kebutuhan akan prestasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar menunjukan beberapa informan senang dengan adanya motivasi dari atasan berupa *reward* atau penghargaan yang diberikan langsung oleh perusahaan sehingga membuat pegawai yang berprestasi mendapat pengakuan di lingkungan kerjanya, yang penting bagi mereka agar tetap semangat dalam bekerja. Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang

Makassar juga dalam hal motivasi tidak di dapatkan hanya dari dalam perusahaan saja, tetapi juga mendapatkan motivasi yang cukup besar dari keluarga seperti istri dan anak-anak mereka, mengingat bahwa besarnya tanggung jawab mereka sehingga para pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar terus mempertahankan kinerja mereka, bukan hanya sekedar mempertahankan tunjangan gaji tiap bulannya, tapi juga mengejar karir dan jabatan pada posisi tertentu diPT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar, dengan tetap mempertahankan prestasi yang sudah mereka capai.

Abraham Maslow, mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menulis berkesimpulan bahwa Motivasi Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi Finansial
2. Lingkungan Kerja
3. Keamanan Kerja
4. Fasilitas Kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap motivasi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar maka dapat dikemukakan berbagai saran berupa :

1. Sebaiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan motivasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar dalam mencapai kinerja yang lebih baik harus memperhatikan aspek berupa pemberian penghargaan (*reward*)
2. Sebaiknya peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai bagaimana cara atau prosedur penerimaan pegawai baru dalam lingkup PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Abraham H. Maslow, 2010, Motivation and Personality Rajawali, Jakarta

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Trisakti: Jakarta.

Hasibuan malayu S.P, 2006 Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta

Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan NS, 2006. Perpustakaan dan Masyarakat. Jakarta: sagung Seto

Heidjaracman dan Husnan. 2008. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE

<http://hdr.undp.org/en/composite/HDI2017>

Newstrom, 2011 MP Guzman Brito

Mangkunegara, Anwar Prabu 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung : PT Remaja Rosda Karya,

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Malthis, JH Jackson (2006) PT Salemba Empat, Bandung

Miles, M.B & Huberman, Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendri Rohadi. Jakarta: Universitas Indonesia Press, .

Rivai 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta

Robbins SP dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.

Sedaryanti2004, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju Sugiono 2011. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta:Bandung

SiagianP.Sondang.2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya.Edisi 3. Jakarta: PT Rineka Cipta

Umar, Husein,. 2002, "Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Resis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persedia

Wahjono 2008 Cetakan Kesatu. Indeks. Jakarta

BIODATA



Identitas Diri

Nama : A. Fasiha
Tempat , Tanggal Lahir : Lindajang16-05-1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Toddopuli v stpak xi
Nomor HP : 082-291-947-048
Alamat E-mail : andifasiha16@gmail.com
Orang Tua
Ayah : A. Imbar Baso
Ibu : Husni

Riwayat Pendidikan : -SDN 12 LINDAJANG (2002-2008)
-SMP NEGERI 2 SULI(2008-2011)
-SMK NEGERI 1 BELOPA (2011-2014)
-UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR (2014-2018)

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Jabatan :

Waktu & Tempat :

1. Di bagian divisi apa anda bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?
2. Apa yang memotivasi anda dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?
3. Selama anda bekerja, *reward* apa yang pernah diberikan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?
4. Apakah dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi anda dalam bekerja, alasannya?
5. Selain motivasi internal perusahaan apakah ada motivasi yang anda dapatkan dari eksternal perusahaan?
6. Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi anda dalam bekerja?
7. Apakah lingkungan kerja anda saat ini dapat memotivasi anda dalam bekerja?
8. Menurut anda apakah pemberian motivasi itu sangat penting, alasannya?

LAMPIRAN 2

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Kartika Kasman
Umur : 28
Jenis Kelamin : Perempuan
Lama Bekerja : 6 tahun
Jabatan : Sekertaris divisi sdm
Waktu & Tempat : PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar,
30-07-2018

1. Di bagian divisi apa anda bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: divisi sdm

2. Apa yang memotivasi anda dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: Keluarga dan teman

3. Selama anda bekerja, *reward* apa yang pernah diberikan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: selama saya bekerja di pelabuhan ini saya sudah banyak mendapatkan penghargaan naik pangkat dari pegawai biasa sekarang jadi sekertaris dan selain itu banyak bonus yang diberikan seperti intensif dan tambahan gaji.

4. Apakah dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi anda dalam bekerja, alasannya?

Jawaban: Sangat memotivasi dengan adanya penghargaan berarti perusahaan sangat menghargai kinerja dan capaian kita, itu akan lebih meningkatkan semangat bekerja.

5. Selain motivasi internal perusahaan apakah ada motivasi yang anda dapatkan dari eksternal perusahaan?

Jawaban: motivasi yang saya dapatkan dari luar perusahaan seperti teman keluarga selalu memberi motivasi dan semangat untuk bekerja.

6. Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: iya fasilitas yang diberikan perusahaan sangat memberi kenyamanan yang sesuai dengan yang diharapkan.

7. Apakah lingkungan kerja anda saat ini dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: iya sangat termotivasi karena lingkungan tempat saya bekerja sangat memadai mendapatkan dukungan dan semangat dari teman disekitar perusahaan.

8. Menurut anda apakah pemberian motivasi itu sangat penting, alasannya?

Jawaban: iya sangat penting, karena dengan motivasi saya semangat bekerja dalam perusahaan agar menyelesaikan pekerjaan atau tugas saya.

LAMPIRAN 3

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Aswan Baso
Umur : 35
Jenis Kelamin : Laki-laki
Lama Bekerja : 6 tahun
Jabatan : staf divisi sdm
Waktu & Tempat : PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar,
30-07-2018

1. Di bagian divisi apa anda bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: divisi Sdm

2. Apa yang memotivasi anda dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban : Motivasi saya saat ini ingin berperan dalam memajukan kegiatan bahari di indonesia.

3. Selama anda bekerja, *reward* apa yang pernah diberikan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: Saat ini perusahaan telah memberikan banyak penghargaan berupa tunjangan kinerja, keamananan kerja, dan kebutuhan sosial berupa materi.

4. Apakah dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi anda dalam bekerja, alasannya?

Jawaban: Sangat Cukup memotivasi saya, karena sesuai dengan kontribusi yang saya dedikasikan terhadap perusahaan saat ini.”

5. Selain motivasi internal perusahaan apakah ada motivasi yang anda dapatkan dari eksternal perusahaan?

Jawaban: iya, saya dapatkan motivasi dari luar perusahaan yaitu dari istri saya dan anak-anak saya untuk terus bekerja sehingga jenjang karir saya terus naik.

6. Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: Iya, saat ini perusahaan telah memberikan fasilitas berupa kendaraan untuk menunjang saya dalam melakukan semua tugas dalam bekerja dan itu sangat termotivasi.

7. Apakah lingkungan kerja anda saat ini dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: Iya sangat termotivasi apa lagi dari rekan kerja saya sangat membantu dan memberikan ilmu untuk menjalankan semua tugas yang diberikan atasan.

8. Menurut anda apakah pemberian motivasi itu sangat penting, alasannya?

Jawaban: Sangat penting sekali karena dapat meningkatkan saya terus semangat dalam bekerja dan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

LAMPIRAN 4

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Ibnu Hajar
Umur : 32 tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Lama Bekerja : 4 tahun
Jabatan : staf divisi sm
Waktu & Tempat : PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar,
02-08-2018

1. **Di bagian divisi apa anda bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?**

Jawaban : Saat ini saya ditempatkan di divisi sdm

2. **Apa yang memotivasi anda dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?**

Jawaban : Yang pertama motivasi dari dalam diri sendiri yaitu ingin berkontribusi dalam program tol laut pemerintah untuk memajukan kawasan Indonesia Timur, yang kedua adanya motivasi dari atasan yang memberikan segala fasilitas yang menunjang pekerjaan.

3. **Selama anda bekerja, *reward* apa yang pernah diberikan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?**

Jawaban: Selama ini ada beberapa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa insentif dan penghargaan berupa sertifikat keahlian yang menunjang karir saya kedepannya.

4. Apakah dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi anda dalam bekerja, alasannya?

Jawaban : Sangat termotivasi karena sebanding lurus dengan kontribusi yang sudah saya berikan kepada perusahaan.

5. Selain motivasi internal perusahaan apakah ada motivasi yang anda dapatkan dari eksternal perusahaan?

Jawaban: Selain motivasi dari perusahaan saya juga mendapatkan motivasi dari luar perusahaan seperti teman, keluarga khususnya istri saya yang selalu memotivasi untuk terus bekerja lebih baik.

6. Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: Sangat termotivasi karena perusahaan menunjukkan kepeduliannya terhadap pekerja melalui beberapa aspek seperti keselamatan kerja, dan keamanan dalam bekerja dalam bentuk asuransi.

7. Apakah lingkungan kerja anda saat ini dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: iya sangat termotivasi sebab saat ini lingkungan saya bekerja mendapat dukungan langsung dari teman kerja yang berada di sekitar saya.

8. Menurut anda apakah pemberian motivasi itu sangat penting, alasannya?

Jawaban: iya, sangat penting sekali dengan adanya motivasi dari perusahaan tempat saya bekerja membuat saya nyaman untuk melakukan tugas-tugas yang di berikan perusahaan.

LAMPIRAN 5

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Andi Jamilah
Umur : 27 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Lama Bekerja : 4 tahun
Jabatan : staf divisi sdm
Waktu & Tempat : PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar,
02-08-2018

1. Di bagian divisi apa anda bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: divisi sdm

2. Apa yang memotivasi anda dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: yang pertama motivasi yang saya dapatkan yaitu berupa materi seperti gaji bulanan dan kesejahteraan bagi keluarga saya.

3. Selama anda bekerja, *reward* apa yang pernah diberikan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar?

Jawaban: adapun selama saya bekerja penghargaan yang sudah pernah saya dapatkan dari perusahaan adalah bonus setiap tahun berupa materi.

4. Apakah dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi anda dalam bekerja, alasannya?

Jawaban:ya sangat termotivasi mengapa demikian karena dapat menunjang kebutuhan keluarga dan pendidikan anak.

5. Selain motivasi internal perusahaan apakah ada motivasi yang anda dapatkan dari eksternal perusahaan?

Jawaban:selain motivasi dari perusahaan saya juga mendapatkan motivasi dari diluar perusahaan seperti dari keluarga suami dan teman dekat atau sahabat.

6. Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban:ya sangat termotivasi karena dapat membantu meningkatkan prestasi kerja.

7. Apakah lingkungan kerja anda saat ini dapat memotivasi anda dalam bekerja?

Jawaban: iya, saya sangat banyak mendapatkan dukungan dari teman-teman dekat di dalam kantor.

8. Menurut anda apakah pemberian motivasi itu sangat penting, alasannya?

Jawaban: iya, karena dengan adanya motivasi dari perusahaan tempat saya bekerja akan menimbulkan semangat kerja dan termotivasi untuk menjalankan semua tugas dari atasan dengan baik dan benar.