

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. MALANG INDAH GENTENG RAJAWALI, MALANG**

**SKRIPSI**

**Disusun Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen  
Universitas Katolik Widya Karya Malang**



**DISUSUN OLEH :  
YUDHA HARISAPUTRA  
200511043**

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
2010**

**TANDA PERSETUJUAN DRAFT SKRIPSI**

Nama : Yudha Harisaputra  
NIM : 200511043  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALANG INDAH GENTENG RAJAWALI, MALANG**

Malang, 23 Juni 2010

Diterima dan Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.  
NIK : 190015

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.  
NIK : 185004

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Silvia Indrarini, M.M., Ak.  
NIK : 193027

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.  
NIK : 185004

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MALANG INDAH GENTENG RAJAWALI, MALANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Yudha Harisaputra

NIM : 200511043

Telah dipertahankan didepan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 24 Juni 2010 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1).

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dra. Silvia Indrarini, M.M., Ak.  
NIK : 193.027

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Anni Yudiastuti, M.P.

.....

2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M

.....

3. Drs. Junianto Tjahyo, M.M.

.....



**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:”**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALANG INDAH GENTENG RAJAWALI, MALANG**”

merupakan karya asli dari :

Nama : Yudha Harisaputra  
NIM : 200511043  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 23 Juni 2010

**DITERIMA DAN DISETUJUI :**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.  
NIK : 190015

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK : 185004

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Silvia Indrarini, M.M., Ak.  
NIK : 193027

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK : 185004

*Terima Kasihku*

*Tuhan yesus yang telah membimbing dan menyrtaiiku sepanjang hidup ini, hingga aku boleh menyelesaikan studi di ruang ini.*

*Bapak & Ibu sebagai orang tuaku yang telah memberikan jerih payahnya untukku dalam menyelesaikan studi.*

*My Sister telah menyemangatiiku.*

*Teman Nongkrong :*

*Marry, Bedur, Abed, Josep, Narko, Bebek, Gendut, Cent, Ricad,*

*Mike, Yustina, Melia, Gandra, Shella*

*Teman-teman Satu Angkatan, dan yang paling istimewa*

*UAM MAPAWIKA*

*yang selalu mensupportku dalam segala situasi.*

*Pak Ran, Pak San, Pak Sony, Pak tok, On kantin, mbk emi, Tante jois, Om Iwan, mak Ina.*

*Semua yang telah menyadarkan aku untuk giat belajar dan menimba ilmu dimanapun aku berada.*

*Motto :*

*NaKal*

*Oleh*

*SeNg PeNtInG*

*SumBuT*



**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap : Yudha Harisaputra  
NIM : 200511043  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Tempat /Tanggal Lahir : Blitar, 6 April 1986  
Agama : Kristen  
Nama Orang Tua (Ayah) : Harjono Setiawan  
(Ibu) : Titik Wulansih  
Alamat : Jl. Danau Jempang I E2 D7 Malang

Riwayat Pendidikan

- Tahun 1996 : SDK YOS SUDARSO Blitar, Lulus Tahun 1998
- Tahun 1999 : SLTPN 2 Blitar, Lulus Tahun 2001
- Tahun 2003 : SMA Kristen 2 YPK Jatim Malang, Lulus Tahun 2005
- Tahun 2003 : Terdaftar Sebagai Mahasiswa Universitas Katolik Widya Karya Malang, Tahun 2005



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur dan kemuliaan bagi Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan kasih karunia-Nya yang bergitu besar kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk meraih gelar kesarjanaan di bidang Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan dukungan serta motivasi. kepada yang terhormat :

1. Rm. Michael Agung Christiputra, O.Carm., M.A., selaku Rektor Universitas Katolik Widya Karya Malang atas doa, semangat dan motivasi.
2. Dra. Silvia Indrarini, M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang, yang senantiasa memberikan segala prosedur persyaratan dan perijinan hingga terselesainya skripsi ini.
3. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M., selaku Ketua Jurusan dan Dosen Pembimbing II yang telah membantu penulis dalam memberikan prosedur persyaratan dan perijinan, dan telah banyak meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan-masukan serta saran-saran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
4. Dra. Anni Yudiastuti, M.P. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan petunjuk dan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Direktur/pimpinan dan staf, beserta seluruh karyawan, PT. Malang Indah Genteng Rajawali atas kerjasamanya dalam mengadakan penelitian dan pengambilan data yang berkenaan dengan penelitian.
6. Bapak/ibu dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dalam menambah wacana baru bagi penulis dalam skripsi ini.
7. Pihak-pihak yang turut membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

## **PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA**

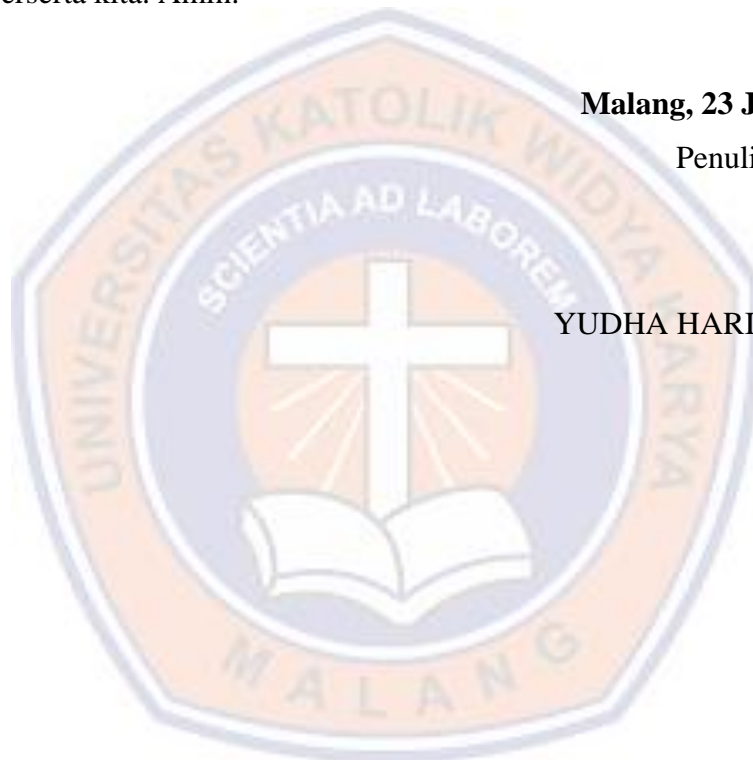
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk menambah wacana dan wawasan baru bagi semua pihak yang berkepentingan.

Akhirnya, penulis menyampaikan terima kasih atas segala bantuan maupun dukungan dari semua pihak hingga terselesainya penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan berserta kita. Amin.

**Malang, 23 Juni 2010**

Penulis,

**YUDHA HARISAPUTRA**



**DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN KETERANGAN PENELITIAN .....	iv
HALAMAN KETERANGAN BEBAS PLAGIAT .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAKSI	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Landasan Teori.....	8

1. Pengertian Motivasi .....	9
2. Pentingnya Motivasi .....	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	15
4. Pengertian Kinerja.....	29
5. Penilaian Kinerja Karyawan. ....	30
6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
C. Kerangka Pikir .....	35
D. Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	39
D. Sumber Data.....	40
E. Definisi Operasional Variabel .....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	55
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	65.
C. Pengujian Instrumen.....	68
D. Penyajian Data Jawaban Responden Hasil Kuisisioner.....	70
E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	78
1. Uji Normalitas Data.....	78

2. Uji Non Multikolinieritas.....	81
3. Uji Non-Autokorelasi.....	82
4. Uji Non-Heteroskedastisitas.....	83
F. Analisis dan Interpretasi Data.....	85
1. Pengujian Hipotesis.....	85
1.1 Uji Korelasi.....	85
1.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	87
a. Koefisien Determinasi.....	88
b. Uji Simultan (Uji F).....	89
c. Uji Parsial (Uji T).....	90
1.3 Sumbangan Efektif.....	94
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan .....	95
B. Saran .....	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 4.1	Jabatan dan Jumlah Karyawan.....	62
Tabel 4.2	Pendidikan dan Jumlah Karyawan.....	63
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	66
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	67
Tabel 4.6	Uji Validitas dan Reliabilitas Item instrumen .....	69
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kebutuhan Manusia( $X_1$ ) .....	71
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi ( $X_2$ ).....	72
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengakuan( $X_3$ ) .....	73
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Komunikasi ( $X_4$ ).....	74
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan ( $X_5$ ) .....	75
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pelatihan ( $X_6$ ).....	76
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan( $Y$ ) .....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.15	Uji Non-Multikolinearitas Dengan VIF.....	82
Tabel 4.16	Hasil Durbin Watson.....	83
Tabel 4.17	Uji Korelasi Product Momen Pearson.....	86
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	88

Tabel 4.19 Perhitungan Sumbangan Efektif.....94

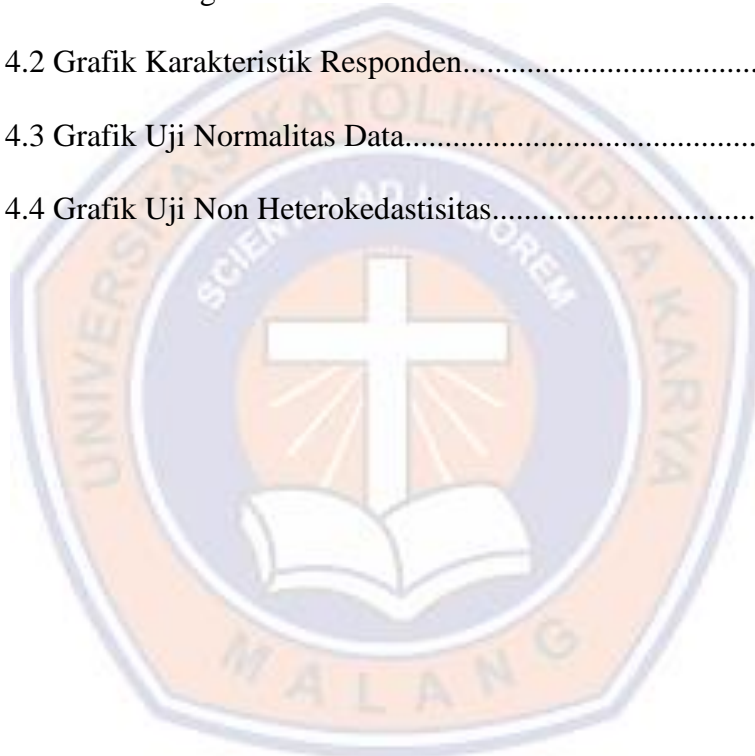




**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar**

Gambar 2.1 Proses Motivasi Dasar.....	11
Gambar 2.2 Proses Timbulnya Motivasi Seseorang. ....	12
Gambar 2.3 Kerangka Pikir.....	35
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden.....	58
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas Data.....	81
Gambar 4.4 Grafik Uji Non Heterokedastisitas.....	85





**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Print *Out* Hasil SPSS**



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Faktor pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri, Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan kegiatan tersebut,

oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha motivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Siagian (2002:102) menyatakan bahwa motivasi adalah: "Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya". Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku manusia, agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan karyawan mempunyai kemauan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan serta kemampuan perusahaan untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan sejenis. Dengan kata lain kinerja karyawan sebagai salah satu bagian dari perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan serta guna menghadapi tingkat persaingan yang makin ketat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan baik secara kuantitas maupun secara kualitas dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan sering berhadapan dengan masalah peningkatan kinerja para karyawannya. Setiap pemimpin akan selalu berusaha agar kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilaksanakan seefisien mungkin sesuai tujuan yang telah dicapai. Persoalan tersebut menuntut manajemen untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta

melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara tepat. Dengan adanya pengarahan dan pengawasan tersebut diharapkan masing-masing karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga dapat diperoleh hasil kerja seperti yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa motivasi merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya rangsangan atau dorongan dalam motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan iklim yang mampu dikondisikan dengan baik oleh pihak pimpinan diharapkan dapat membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja seperti yang diharapkan perusahaan. Mengacu pada permasalahan tersebut di atas, perusahaan dapat memacu kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan.

Penggunaan tenaga kerja manusia secara efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Untuk itulah dibutuhkan suatu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya menggerakkan, mengajak dan mengarahkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Kebijaksanaan yang dipakai adalah dengan

cara memberikan dorongan atau motivasi yang tepat kepada tenaga kerja atau karyawan disamping tanggung jawab karyawan itu sendiri. Dengan cara ini diharapkan karyawan atau tenaga kerja akan bekerja dengan lebih bersemangat dan bergairah lagi, sehingga akan menguntungkan perusahaan dan meningkatkan kemampuan bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

PT. Malang Indah Genteng Rajawali sebagai perusahaan yang mengembangkan usahanya dalam pembuatan tegel, genteng, dan paving stone yang mempunyai peluang besar untuk memenuhi permintaan pembangunan, baik pembangunan fasilitas umum maupun pembangunan perumahan., dalam menjalankan aktivitas sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Maka dari itu kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka memotivasi karyawan untuk dapat terus bekerja dengan baik guna mencapai kinerja yang optimal maka pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja karyawan. Hal ini mengingat motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu modal dasar bagi karyawan disamping kemampuan dan keahlian yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik. Secara garis besar dapat dikemukakan bahwa perusahaan saat ini sudah melakukan beberapa upaya untuk memotivasi karyawannya, diantaranya dengan memberikan upah dan gaji yang memadai. Pemberian insentif kepada karyawan yang bersedia bekerja di luar jam kerja untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawannya, di samping untuk meningkatkan

motivasi kerja karyawan tetapi juga untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini yang diangkat dalam penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALANG INDAH GENTENG RAJAWALI”.

## **B. Perumusan Masalah**

Setiap perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan yang diharapkan sering mengalami hambatan atau rintangan. Masalah merupakan faktor-faktor yang bisa menjadi penghambat atau bahkan menyebabkan kegagalan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana signifikansi pengaruh faktor-faktor motivasi kerja karyawan yang terdiri dari Kebutuhan Manusia ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengakuan ( $X_3$ ), Komunikasi ( $X_4$ ), Kepemimpinan ( $X_5$ ) dan Pelatihan ( $X_6$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Malang Indah Genteng Rajawali baik secara simultan maupun parsial ?
2. Diantara faktor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Manusia ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengakuan ( $X_3$ ), Komunikasi ( $X_4$ ), Kepemimpinan ( $X_5$ ) dan Pelatihan ( $X_6$ ), faktor motivasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Malang Indah Genteng Rajawali?



## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang ataupun suatu badan usaha pastilah mempunyai suatu tujuan dari aktivitas yang dijalannya. Sesuai dengan masalah pokok yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor motivasi kerja yang terdiri dari Kebutuhan Manusia ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengakuan ( $X_3$ ), Komunikasi ( $X_4$ ), Kepemimpinan ( $X_5$ ) dan Pelatihan ( $X_6$ ) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Malang Indah Genteng Rajawali.
- b. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja (kebutuhan manusia, kompensasi, pengakuan, komunikasi, kepemimpinan dan pelatihan) yang dominan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Malang Indah Genteng Rajawali.

### 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wacana dan bahan bacaan bagi pihak universitas mengenai manajemen sumber daya manusia terutama mengenai faktor motivasi dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menambah dan mengembangkan teori yang didapat dari bangku kuliah serta untuk melatih berpikir secara logis dan mengintegrasikan teori-teori yang ada untuk diterapkan dalam penelitian.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

