

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BESTPROFIT FUTURES MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang



DISUSUN OLEH :

LILIOSA MEZA

201511017

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG

FAKULTAS EKONOMI-JURUSAN MANAJEMEN

2019

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

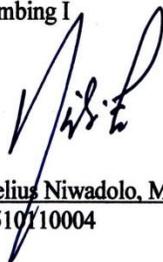
## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Liliosa Meza  
NIM : 201511017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Bestprofit Futures Malang

Malang, 25 Juni 2019

### DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK: 198510710004

Pembimbing II



Dra. Anni Yudiastuti, M.P  
NIDN: 0701056401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. M.A.F. Suprpti, M.M  
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen



Dra. Anni Yudiastuti, M.P  
NIDN: 0701056401

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bestprofit Futures  
Malang

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Liliosa Meza

NIM : 20151107

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 25 Juni 2019 dan  
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Sastra Satu (S1).

**Disahkan oleh:**

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang



**Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.**

**NIDN: 0706016401**

**DEWAN PENGUJI**

1. **Drs. Cornelius Niwadolo, M.M**

NIK: 198510110004

2. **Dra. Anni Yudiastuti, M.P**

NIDN: 0701056401

3. **Drs. Petrus Megu, M.M**

NIDN: 0728025501

**TANDA TANGAN**

.....  
.....  
.....



**BESTPROFIT FUTURES**

Member of Jakarta Futures Exchange & Member of Indonesian Derivatives Clearing House

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami selaku Kepala Divisi Bestprofit Futures Malang. Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Liliosa Meza  
NIM : 201511017  
Universitas : Katolik Widya Karya  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan penelitian pada perusahaan kami untuk menyusun skripsi dengan judul :

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bestprofit Futures Malang.**

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan seperlunya.

Malang, 20 Mei 2019

Kepala Divisi

  
PT. Bestprofit Futures  
MALANG  
Maria Widjayanti

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bestprofit Futures Malang" merupakan karya asli dari:

Nama : Lilia Meza  
NIM : 201511017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya. Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 25 Juni 2019



Lilia Meza

## DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK: 198510110004

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, M.P  
NIDN: 0701056401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dr. Dra. M.A.F Suprpti, M.M  
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen  
  
Dra. Anni Yudiastuti, M.P  
NIDN: 0701056401

**MOTTO**

*Ia seperti pohon, yang ditanam ditepi aliran air,*

*Yang menghasilkan buahnya pada musimnya ,*

*Dan tidak layu daunnya,*

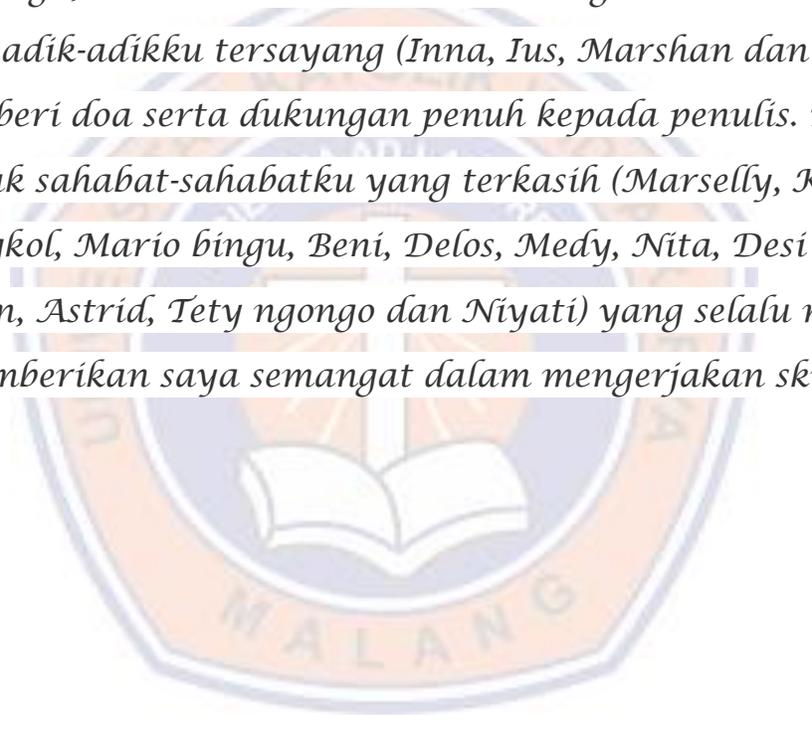
*Apa saja yang diperbuatnya berhasil. Mazmur1 : 3.*

*Karena TUHANlah yang memberikan hikmat,*

*Dari mulut-Nya dating pengetahuan dan kepandaian. Amsal2 :*

*LEMBAR PERSEMBAHAN*

*Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terima kasih kepada Tuhan Yesus yang selalu menyertai dan memberi kekuatan serta ketabahan dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih juga yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yakni, Bapak Baltasar Beza dan Mama Sofia Sunga, dan kepada keluarga besar penulis yakni, Om Antonius Deru sekeluarga, kakak Silvianus Sara sekeluarga dan kakak Krisogonus Sapa serta adik-adikku tersayang (Inna, Ius, Marshan dan Aris) yang selalu memberi doa serta dukungan penuh kepada penulis. Dan terima kasih untuk sahabat-sahabatku yang terkasih (Marselly, Kiju dhoka, Ingus tongkol, Mario bingu, Beni, Delos, Medy, Nita, Desi kecil, Desi Besar, Yoan, Astrid, Tety ngongo dan Niyati) yang selalu mendukung dan memberikan saya semangat dalam mengerjakan skripsi ini.*



# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Liliosa Meza  
NIM : 201511017  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Tempat, Tanggal Lahir : Lari, 27 Juli 1995  
Alamat : Desa Rendu Teno, Kec. Aesesa Selatan, Kab. Nagekeo, Profinsi  
Nusa Tenggara Timur  
Nama Orang Tua (Ayah) : Baltasar Beza  
Nama Orang Tua (Ibu) : Sofia Sunga  
Riwayat Pendidikan :  

1. Tamat SDK Lari tahun 2008
2. Tamat SMP Negeri 1 Aesesa Selatan Tahun 2011
3. Tamat SMAK St. Fransiskus Xaverius Boawae tahun 2015
4. Terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Katolik  
Widya Karya Malang tahun 2015



# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bestprofit Futures Malang”.Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rm. Albertus Herwanta, O.Carm., M.A. selaku rektor yang telah mendidik kami menjadi insan akademis yang berkualitas.
2. Bapak Drs. Cornelius Niwadolo, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Anni Yudiastuti, M.P, selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk berkonsultasi.
4. Ibu Maria Widjayanti selaku kepala bagian yang telah menerima dan membantu penulis dalam penelitian pada PT. Bestprofit Futures Malang.
5. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan serta kasih sayang sehingga skripsi ini berjalan lancar

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca. Penulis Menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga kehadiran skripsi ini memberi manfaat bagi pembaca.

Malang, Juli 2019

Penulis



**DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAM RIWAYAT HIDUP	
Halaman Kata Pengantar.....	i
Halaman Daftar Isi.....	iii
Halaman Daftar Tabel.....	vi
Halaman Daftar Grafik/Gambar.....	vii
Abstrak.....	viii
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDAAN TEORI</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	6
B. Landasan Teori.....	8
1. Pengertian Motivasi.....	8
2. Jenis-jenis Motivasi.....	9
3. Tujuan Motivasi.....	9
4. Teori Dua Faktor.....	10
5. Kinerja Karyawan.....	14
6. Penilaian Kinerja.....	15
7. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	15
8. Indikator Kinerja.....	16
A. Kerangka Pikir.....	18
B. Hipotesis.....	19

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

## BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	20
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	20
C. Lokasi Penelitian.....	20
D. Populasi Dan Sampel.....	20
E. Sumber Data.....	22
F. Jenis Data.....	22
G. Definisi Operasional Variabel.....	23
H. Metode Pengumpulan Data.....	25
I. Teknik Analisis Data.....	26

## BAB IV : ANALISIS DAN ITERPRESTASI DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Perusahaan.....	33
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	34
3. Legalitas Perusahaan.....	35
4. Bappebti.....	36
5. Struktur Organisasi Perusahaan.....	38
6. Rincian Jumlah Karyawan.....	43
7. Jam Kerja Karyawan.....	44
8. Lokasi Perusahaan.....	44
B. Penyajian Data Penelitian.....	45
1. Karakteristik Responden.....	45
2. Frekuensi Jawaban Responden.....	48
C. Analisis Data Dan Interpretasi.....	59
1. Uji Instrumen.....	59
a. Uji Validitas.....	60
b. Uji Reliabilitas.....	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Normalitas.....	62
b. Uji Heteroskedastisitas.....	63
c. Uji Multikolinieritas.....	64
d. Uji Autokorelasi.....	65
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4. Uji Hipotesis.....	68
a. Uji Simultan (F).....	68
b. Uji Parsial (T).....	68
c. Uji VariabelDominan.....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
E. Implikasi Hasil Penelitian.....	72

## BAB V : PENUTUP

A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	75

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

## DAFTAR PUSTAKA



**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	6
3.1 Tabel Definisi Operasional .....	23
4.1 Tabel Jumlah karyawan PT. Bestprofit Futures Malang .....	44
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
4.5 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Motivasional (X1) .....	48
4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Hygiene (X2).....	52
4.8 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	56
4.9 Tabel Uji Validitas .....	60
4.10 Tabel Uji Reliabilitas .....	61
4.11 Tabel Uji Multikolinieritas .....	64
4.12 Tabel Uji Autokorelasi.....	65
4.13 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.14 Tabel Uji F .....	68
4.15 Tabel Uji T .....	68
4.16 Tabel Uji Variabel Dominan.....	69

**DAFTAR GAMBAR/GRAFIK**

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	18
4.1 Struktur Organisasi .....	38
4.1 Uji Normalitas.....	62
4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	63



## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BESTPROFIT FUTURES MALANG

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang penting dan berperan besar dalam suatu organisasi termasuk perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih produktif. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan. PT. Bestprofit Futures merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka. Dalam menjalankan aktivitas sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Signifikansi pengaruh faktor motivasi kerja yang terdiri dari faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, 2) Faktor motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory research*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bestprofit Futures sejumlah 366 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling* dan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin adalah 79 orang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa : Variabel motivasi yang terdiri atas faktor *motivasional* (X1) dan faktor *hygiene* (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai uji F hitung sebesar  $54.843 > F$  tabel 3.12, atau tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Secara parsial variabel motivasi yang terdiri atas faktor *motivasional* (X1) dan faktor *hygiene* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai masing-masing variabel bebas yakni X1 memiliki nilai t hitung  $4.674 > t$  tabel 1.991, dan X2 t hitung  $5.257 > t$  tabel 1.991 dengan tingkat signifikansi untuk X1 dan X2 masing-masing sebesar  $0.000 < 0.05$ . Variabel faktor *hygiene* mempunyai nilai koefisien beta terstandarisasi tertinggi yaitu 0.462 sehingga variabel faktor *hygiene* merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja**

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan peran sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang penting dengan berbagai karakteristik misalnya jenis kelamin, usia, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, latar belakang dan berbagai sifat atau aspek kepribadian lainnya. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan dan peningkatan perusahaan atau organisasi. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif.

Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan. Jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memperhatikan suatu strategi untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan. Motivasi akan memberikan dorongan atau pengaruh yang tinggi bagi karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen perusahaan.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal, (Sulistiyanti dan Rosidah, 2018 : 91). Dengan adanya motivasi yang diberikan maka akan dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-prsyarat pekerjaan (Bangun, 2012 : 231). Kinerja karyawan memiliki peran dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dikareakan seorang karyawan adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan dan sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan ini, sehingga memiliki hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi dimana motivasi berperan penting untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas.

PT. Bestprofit Futures merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka. Dalam menjalankan aktivitas sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena 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

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

harus memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri dari faktor *motivasional* dan faktor *hygiene*, Herzberg dalam Ansory dan Indrasari (2018 :272). Karena faktor motivasi menjadi pendorong bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tingkat motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan serta motivasi yang diberikan tidak mendukung dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk dapat mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bestprofit Futures Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh faktor-faktor motivasi kerja karyawan yang terdiri dari faktor *motivasional* (X1) dan faktor *hygiene* (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang?
2. Diantara faktor-faktor motivasi tersebut diatas, faktor motivasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor motivasi kerja yang terdiri dari faktor *motivasional* (X1) dan faktor *hygiene* (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang.
- b. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti  
Sebagai bahan pembelajaran bagi peneliti untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan  
Sebagai saran maupun kritik untuk memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan agar perusahaan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui program motivasi kerja.
- c. Bagi Universitas  
Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.