

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. IGASAR PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 (S1)
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

ADI WIRA PERDANA
BP/NIM : 2004/61121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Igasar
Padang

Nama : Adi Wira Perdana
TM / NIM : 2004 / 61121
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2010

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Rini Sarianti, M. Si.
NIP. 196503061990012001

H. Hendri Andi Mesta, SE, Ak, MM
NIP. 1974112520050110

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen

Dr. Hj. Susi Evanita, MS.
NIP. 196306081987032002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Igasar
Padang**

Nama : Adi Wira Perdana

TM / NIM : 2004 / 61121

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2010

Tim Penguji

- 1. Pembimbing I : Rini Sarianti, M. Si. 1._____**
- 2. Pembimbing II : H. Hendri Andi Mesta, SE, Ak, MM 2._____**
- 3. Penguji I : Kamaruddin, SE, M.S. 3._____**
- 4. Penguji II : Gesit Thabrani, SE, M.T. 4._____**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adi Wira Perdana
NIM / TM : 61121 / 2004
Tempat / Tanggal Lahir : Bukittinggi / 06 Juni 1985
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Sosiologi A 47 Siteba Padang
Hp / Telp. : 081266985442
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Igasar
Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis /atau skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2010
Yang menyatakan,

Adi Wira Perdana
NIM. 61121

ABSTRAK

Adi Wira Perdana (2004/61121) : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Igasar Padang. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Ibu Rini Sarianti, SE,M.Si

II : Bapak Hendri Andi Mesta, SE,MM.Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang (2) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Igasar Padang.

Jenis Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Igasar Padang yang berjumlah 171 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *proportional cluster random sampling*, dengan jumlah 120 orang. Sampel tersebut terdiri dari divisi produksi, divisi angkutan, divisi perdagangan semen dan perdagangan umum, divisi logistik, divisi keuangan dan divisi umum. Variabel penelitian yaitu variabel bebas terdiri dari kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer melalui penyebaran kuisioner dan data skunder yaitu data yang diperoleh dari bentuk dokumentasi yang dipublikasikan PT. Igasar Padang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan induktif melalui analisis jalur dengan $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang, ($0,000 < 0,05$) (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Igasar Padang (3) terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang, disarankan kepada PT. Igasar Padang agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Igasar Padang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terimakasih kepada Ibuk Rini Sarianti, M.Si selaku Pembimbing I, dan Bapak H. Hendri Andi Mesta, SE, Ak, MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Manajemen serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
4. Kepala Divisi PT. Igasar Padang yang telah membantu dalam melakukan penelitian ini.

5. Teristimewa buat kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan moril dan materil untuk keberhasilan penulis. Untuk kakak dan adik-adik yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman mahasiswa angkatan 2004 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, dan informasi yang sangat berguna.
7. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA	
PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	8
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Teknik Pengambilan Data.....	28

E. Jenis dan Sumber Data.....	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.....	29
H. Instrumen Penelitian.....	31
I. Pengujian Instrumen.....	32
J. Teknik Analisa Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan.....	42
B. Pembahasan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Teori Kebutuhan Menurut Maslow.....	10
2. Kerangka Konseptual Penelitian PT. Igaras Padang.....	24
3. Diagram Jalur.....	39
4. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja.....	39
5. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	39
6. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	39
7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja.....	40
8. Sub Struktur X 1 dan X 2.....	58
9. Diagram Jalur Setiap Variabel.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Tingkat Kemangkiran Karyawan PT. Igasar Padang.....	3
2. Jumlah Populasi.....	26
3. Jumlah Sampel.....	28
4. Skala Pengukuran.....	31
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	32
6. Item Pertanyaan Yang Tidak Memenuhi Uji Validitas.....	34
7. Jumlah Karyawan PT. Igasar Padang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
8. Jumlah Karyawan PT. Igasar Padang Berdasarkan Umur.....	47
9. Jumlah Karyawan PT. Igasar Padang Berdasarkan Lama Kerja.....	48
10. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Karyawan.....	50
11. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan.....	52
12. Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja.....	54
13. Uji Normalitas.....	56
14. Hasil Uji Homogenitas.....	57
15. Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja.....	58
16. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	59
17. Koefisiensi Jalur Dengan Uji t Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	59
18. Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Variabel Penyebab, Variabel Perantara, dan Variabel Akibat.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan, instansi, organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor mereka. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerjasama dalam tim untuk melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Di samping harus memiliki jumlah tenaga kerja yang mencukupi, perusahaan pun harus membekali karyawannya dengan lingkungan kerja yang bagus dan motivasi kerja yang tinggi.

Kegiatan pengelolaan manusia sebagai tenaga kerja tidak semata-mata didasarkan pada prinsip bagaimana cara memberi mereka dengan upah tetapi sebaliknya dalam melaksanakan dan mengendalikan kegiatan yang ditetapkan semula, maka seorang harus memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja dengan penuh semangat dan bisa meningkatkan hasil yang akan dicapai. Hal ini penting karena motivasi kerja yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan tetapi juga dipengaruhi oleh bagusnya lingkungan dan kepemimpinan yang ada pada PT. Igasar Padang.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan seseorang dalam mencapai suatu hasil atau sasaran dalam pekerjaan. Motivasi merupakan sarana yang dibutuhkan karyawan dalam merangsang semua aktivitas yang dilakukan, dengan adanya motivasi maka karyawan akan tertantang untuk

lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut *Bruce* (2003:187) motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan, peran diri pribadi, lingkungan kerja dan peran organisasi.

PT. Igasar merupakan anak PT. Semen Padang yang mempunyai beberapa kegiatan usaha antara lain distributor semen, konstruksi dan teknik proyek, transportasi dan alat berat, bahan bangunan dan perdagangan umum, pabrikasi dan konstruksi yang juga dipercayai oleh PT. Semen Padang dalam tugas-tugas khusus.

Keterpaduan dan kerjasama dari semua unsur yang ada di PT. Igasar Padang dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Agar kegiatan berjalan sebagaimana mestinya, semua unsur yang ada dituntut dan diharapkan mampu bekerja dengan motivasi tinggi untuk melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan tercapai.

Motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan yang menggambarkan tidak konsistennya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja karyawan ini terlihat dari jumlah tingkat kemangkiran karyawan yang terlihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Tingkat Kemangkiran Karyawan PT.Igasar Padang
Januari – Juni 2009

Bulan	Jumlah Pegawai (1)	Hari Kerja (Hari) (2)	Jumlah Mangkir (Orang) (3)	Tingkat Kemangkiran $(4) = \frac{(3)}{(1) \times (2)} \times 100\%$
Januari	171	20	17	0,49 %
Februari	171	20	20	0,58 %
Maret	171	20	18	0,52 %
April	171	21	18	0,50 %
Mei	171	20	21	0,64 %
Juni	171	22	19	0,50 %

Sumber : PT. Igasar Padang

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat peningkatan angka kemangkiran dari bulan Januari sampai bulan Februari yaitu dari 0,49 % menjadi 0,58 %. Peningkatan tingkat kemangkiran terjadi lagi pada bulan Maret sampai bulan Mei yaitu 0,64 %. Tingkat kemangkiran tertinggi pada bulan Mei sebesar 0,64%. Berdasarkan standar ketidakhadiran karyawan PT. Igasar Padang ditetapkan sebesar 5 % pertahun atau 0,4 % per bulan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persentase tingkat absensi karyawan masih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah yaitu karyawan masih sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tidak mematuhi aturan yang ada.

Rendahnya motivasi kerja berdasarkan observasi disebabkan karena Kepala divisi kurang melakukan pengawasan dalam mengontrol perilaku karyawan dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Hal tersebut sering terjadi pada saat Kepala divisi tidak ada di kantor maka karyawan dengan leluasa

melakukan kegiatan lain dan meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, seperti: membaca koran, atau main game di komputer. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan maka seorang pemimpin tidak bisa lepas dari sikap dan perilakunya terhadap karyawan, karena pemimpin adalah orang yang memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam bekerja agar tercapainya sasaran.

Selain kepemimpinan yang kurang menyenangkan, faktor lain yang penulis duga yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Menurut *Saydam* (1996 : 181) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja orang- orang yang ada ditempat tersebut

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, keadaan lingkungan kerja PT. Igasar Padang dapat tergambar sebagai berikut :

1. Tata ruangan yang kurang bagus
2. Ruangan tempat kerja yang masih kecil
3. Sarana dan prasarana yang masih sederhana dan kurang lengkap
4. Sirkulasi udara yang kurang bersih
5. Kebisingan, karena letaknya dipinggir jalan raya

Dengan adanya lingkungan kerja yang kurang baik tersebut, akan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman dan membuat karyawan bekerja kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Dari fenomena yang terlihat di atas, diduga bahwasanya lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan dengan realita dan permasalahan di atas, maka hal tersebut memerlukan kajian yang dapat menghasilkan informasi tentang permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “***Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Igasar Padang.***”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. Igasar Padang belum berjalan sebagaimana mestinya.
2. Lingkungan kerja karyawan PT. Igasar Padang yang kurang kondusif, seperti tata ruangan yang kurang bagus, ruang tempat kerja yang masih kecil, sarana dan prasarana peralatan yang masih sederhana, sirkulasi udara yang kurang bagus, kebisingan dan adanya hubungan sesama karyawan yang kurang harmonis.

3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Igasar Padang yang masih relatif rendah atau kurang bersemangat.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, maka berdasarkan latar belakang dan fenomena - fenomena yang diamati, penulis duga faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang. Maka penulis memfokuskan dan membatasi variabel yang akan diteliti yaitu mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.
2. Sejauhmana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.
3. Sejauhmana pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Igasar Padang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.

2. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igaras Padang.
3. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Igaras Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi perusahaan, mencoba memberikan bahan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan.
3. Bagi tempat peneliti menuntut ilmu yaitu Universitas Negeri Padang, sebagai bahan masukan untuk menambah bahan referensi bacaan dan pengetahuan bagi mahasiswa yang membutuhkan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya setiap orang dalam hidupnya memiliki bermacam-macam kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain dan setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan atau usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Orang akan terus terdorong dan terangsang untuk melakukan sesuatu sampai ia berhasil mencapai tujuannya. Dorongan atau ransangan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan sesuatu, inilah yang dinamakan Motivasi.

Menurut *Stephen P. Robbins* (2006:198) Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Timpe (2000:105) mendefinisikan motivasi merupakan proses mengendalikan pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi, dimana ia berkepentingan dengan arah perilaku atau yang akan dilakukan oleh seseorang bila dihadapkan sejumlah alternatif, ia mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan, para manajer perlu memperhatikan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, pekerjaan

itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi/kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, faktor kehidupan pribadi, status dan kepastian pekerjaan.

Menurut *Saydam* (1996:89) dalam diri karyawan motivasi kerja sangat penting, karena dengan adanya motivasi kerja di dalam diri maka karyawan tersebut mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

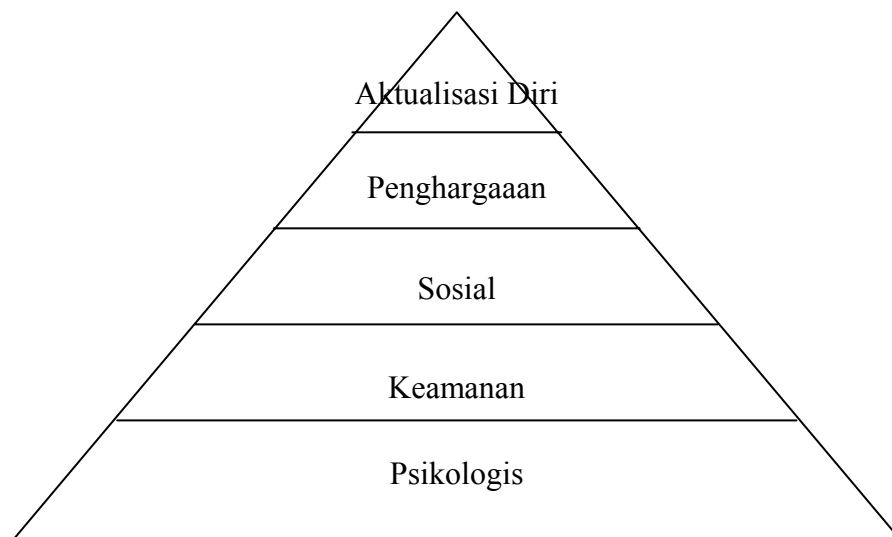
Berdasarkan dari pendapat- pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri masing-masing individu dalam kelompok merupakan suatu motor penggerak yang dapat menjalankan dan menghidupkan kegiatan suatu organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong yang memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, motivasi sangat penting sekali untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maupun organisasi. Apabila rendah motivasi karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan malas melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dan hasilnya tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Dengan demikian pimpinan sebagai penggerak tingkah laku karyawan harus mampu menciptakan situasi yang dapat membangkitkan motivasi kerja.

b) Teori - Teori Motivasi

(1) Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow's model)

Teori kebutuhan yang sangat terkenal salah satunya adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang dituangkan dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Teori Maslow ini adalah teori yang digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dalam bentuk hierarki.

Teori Kebutuhan Menurut Maslow.



Gambar. 1

- a) Kebutuhan Psikologis (*Psychology needs*) merupakan kebutuhan yang mencakup kebutuhan dasar manusia misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, dan lain-lain.
- b) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*) merupakan kebutuhan untuk ketenangan hidup dan merasa aman misalnya keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah - masalah sosial misalnya mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik dan persahabatan.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*Estern Needs*) merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya, misalnya mencakup faktor rasa hormat seperti harga diri, prestise, status, pengakuan dan perhatian.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) Merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri seseorang dengan memaksimumkan penggunaan kemampuan, keahlian dan profesi.

(2) Teori Motivasi Dua Faktor (Teori Motivasi Herzberg)

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan seseorang ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor penyehat (*Hygiene*) dan faktor pendorong (*Motivation*).

Faktor pemeliharaan disebut juga Hygiene faktor yang merupakan *faktor* yang mencegah timbulnya perasaan tidak puas tethadap pekerjaan dan berusaha untuk mencegah kemerosotan semangat kerja. Faktor Hygiene menurut *Herberg* dalam *Hasibuan*(2001:129) antara lain:

1. Gaji, merupakan sesuatu yang diterima dan organisasi berupa uang atau materi lainnya sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Kondisi kerja, semisalnya peralatan dan fasilitas lainnya.

3. Kebijaksanaan dan administrasi, berupa kemampuan memimpin bawahan, keefektifan dan kebijakan perusahaan.
4. Prilaku pengawasan, kemampuan pengawas memberikan bimbingan kepada bawahan.
5. Hubungan antar pribadi, yaitu adanya hubungan dan kerjasama dengan teman sekerja dan supervisor.

Apabila faktor-faktor di atas tidak memadai, maka akan menyebabkan timbulnya rasa tidak puas bagi para pekerja. *Herzberg* menjelaskan bahwa faktor pendorong (*motivation*) itu berbubungan langsung dengan isi pekerjaan yang meliputi :

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu perasaan lega karena memperoleh kekuasaan dalam memecahkan masalah, mendapatkan hasil yang lebih baik dari suatu pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang.
2. Pengakuan, yaitu penghargaan dari perusahaan, teman sekerja atau dari masyarakat terhadap prestasi yang dicapai seseorang.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu kesukaan seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggungjawab, yaitu rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan itu sendiri.

(3) Teori Motivasi Prestasi

Teori Motivasi menurut *Mc. Cleland* (dalam *Hanafi*, 1997:344) adalah:

1. Kebutuhan akan berprestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena prestasi ini akan mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kebutuhan berprestasi ini cenderung memiliki perilaku:

- a) Mempunyai keinginan untuk bertanggungjawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan terhadap pekerjaan
- b) Berorientasi terhadap tujuan
- c) Mencari tantangan dan membuat tujuan yang realistis
- d) Ingin umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaannya

Jadi karyawan yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi lebih cenderung dan berusaha serta bertanggungjawab untuk mencapai tujuan dan juga mempunyai keinginan untuk mendapatkan umpan balik atau penilaian terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dorongan untuk bekerja dan berprestasi akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, maka pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha mencari cara agar dapat keluar dari kesulitan yang dialaminya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan kekuasaan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Karyawan yang mempunyai kebutuhan untuk berkuasa cenderung mempunyai perilaku sebagai berikut :

- a) Ingin memperoleh, menjalankan atau mempertahankan kekuasaan atau mempengaruhi orang lain
- b) Suka bersaing dengan karyawan dan anggota sekerja lainnya
- c) Lebih suka berkonfrontasi

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkuasa, dia akan berperilaku, berusaha dengan penuh semangat untuk memperoleh kekuasaan, menjalankannya serta berusaha untuk mempertahankan dalam mempengaruhi orang lain dan terdorong untuk bersaing dengan sesama rekan sekerjanya.

3. Kebutuhan akan berafiliasi

Kebutuhan akan afiliasi ini akan menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang karena kebutuhan ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan Ia hidup dan bekerja (*Sense of Belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*Sense of Importance*).
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tak gagal (*Sense of Achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of Participation*).

Dari beberapa kajian teori tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat seseorang untuk mau melakukan dan menggunakan segenap kemampuan yang ada pada dirinya guna pencapaian tujuan dari organisasi.

Maka untuk melihat motivasi kerja maka digunakan indikator sebagai berikut :

- (1) prestasi kerja
- (2) pengakuan
- (3) pekerjaan itu sendiri
- (4) disiplin
- (5) tanggungjawab.

c) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut *Bruce* (2003:187) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya faktor kepemimpinan, peran diri pribadi, lingkungan kerja dan peran organisasi.

Sedangkan menurut *Wahjosumidjo* (1994: 19-20) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat diklasifikasikan atas 2 (dua) kelompok:

- a) Faktor Eksternal meliputi: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan lain-lain.
- b) Faktor internal meliputi: pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Porter dan Miles (dalam *Wahjosumidjo*, 1994:193) mengatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja terdiri dari :

- a) Ciri - ciri pribadi seseorang.
- b) Tingkat dan jenis pekerjaan.
- c) Lingkungan kerja.

Selanjutnya *Mc. Clelland* dalam *Wahyosumidjo* (1994:191) menyatakan ciri - ciri individu yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah:

- a) Mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- b) Mempunyai tujuan yang realistik dan berani mengambil resiko.
- c) Bertanggungjawab .
- d) Mempunyai pengetahuan tentang hasil dan keputusan yang diambil.
- e) Mengetahui kemungkinan yang akan terjadi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor -faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya faktor kepemimpinan, peran diri pribadi, lingkungan kerja dan peran organisasi.

2. Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Di lingkungan masyarakat dalam organisasi formal maupun non formal selalu ada yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih itulah yang ditunjuk sebagai pengatur yang lainnya, yang disebut pemimpin atau manajer. Setelah melalui proses, maka munculah istilah kepemimpinan. Namun beberapa ahli mengemukakan variasi pengertian kepemimpinan sebagai berikut:

Kepemimpinan menurut *Koortz dalam Tika* (2006:86) adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2001:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kepemimpinan menurut *Davis & Newstrom* (1997:152) adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Faktor manusialah yang mempertautkan kelompok dan memotivasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah yang tadinya hanya kemungkinan menjadi kenyataan.

Menurut Nawawi (1993) “ kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bisa bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan - kegiatan yang terarah pada tujuan bersama”.

Menurut *George R. Terry* dalam *Thoha* (2003:5), merumuskan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut *Danim* (2004:170) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Devis (dalam *Handoko*, 1997:297) mengiktisarkan empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang unggul yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluwesan hubungan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, (4) sikap-sikap hubungan manusiawi.

b) Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin dalam kepemimpinan tidak hanya bertugas sebagai seseorang yang memiliki kemampuan lebih yang ditunjuk sebagai pengatur yang lainnya, tetapi ia juga harus bisa menjadi sumber semangat bagi karyawannya. Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi - fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Menurut *Handoko* (1997:299) agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial.

Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi yang kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah perbedaan pendapat, dan lain-lain.

Kartini dalam Syafni (2004:21) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan ialah, memandu, menuntun atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang dituju.

c) Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang telah dipaparkan di atas maka indikator dari kepemimpinan adalah

1. Mengarahkan, mencakup memberikan petunjuk yang jelas, kesediaan untuk bertukar pikiran.
2. Membimbing, meliputi memecahkan masalah, memberi bimbingan dalam pelaksanaan tugas.
3. Memotivasi, meliputi kegiatan memberdayakan karyawan, memberi semangat kerja

Dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang pengertian kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (1996:381) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut *Nitisemito* (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut *Anoraga* (1995:123) lingkungan kerja dan iklim kerja dari pegawai adanya hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari organisasi karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan hal itu akan mengganggu kerja karyawan.

Menurut pendapat Rivai (2006:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat

kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Lingkungan kerja yang berupa fisik yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti peralatan kantor, letak meja, kursi serta kebersihan kantor, penempatan peralatan kantor. Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan, tempat atau lokasi kantor serta fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang menyenangkan merupakan dambaan bagi setiap karyawan baik pimpinan maupun bawahan karena lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan akan bekerja pada kondisi puncak yang akan menyebabkan pekerjaan bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

b) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Nitisemito* (2000:108) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja baik secara fisik maupun psikologis.

Sarwoto (1997:17) mengemukakan bahwa lingkungan kerja selain dipengaruhi oleh: ketepatan ruang kerja, cahaya, suhu, suara dan kecukupan sarana, juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya bersifat fisik tetapi juga psikologis yang berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai.

c) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (1996:423), manfaat yang timbul bila adanya hubungan baik antar karyawan adalah:

- a) Tidak terdapat konflik antar karyawan.
- b) Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.
- c) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai keakraban bukan suasana penuh ancaman.
- e) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang telah dipaparkan di atas maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja :

Indikator lingkungan kerja adalah:

- (1) Lay out
- (2) Kondisi ruangan kerja
- (3) Fasilitas dan alat bantu
- (4) Tempat atau lokasi kantor
- (5) Hubungan baik antar karyawan
- (6) Hubungan baik antara atasan dan bawahan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan termasuk di dalamnya suasana kantor secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesis dan teori-teori yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini kerangka konseptual diuraikan melalui penjelasan berikut :

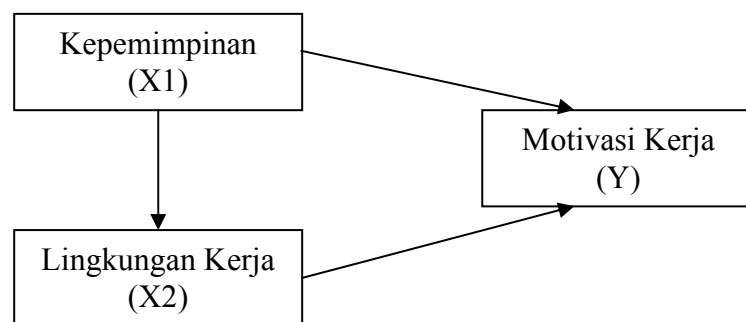
Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong yang memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ada banyak faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini motivasi merupakan variabel terikat (y).

Kepemimpinan merupakan suatu proses bagi seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas tugas dan orang - orang dalam kelompok sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi proses mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika proses tersebut dilakukan oleh Pimpinan, maka berarti kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bertugas. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan, maka cenderung motivasi kerja karyawan akan tinggi. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan variabel bebas (X1).

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang diamati langsung oleh karyawan dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka bekerja.

Suasana kerja yang menyenangkan akan menjadi kekuatan besar dan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja yang maksimal. Dalam penelitian ini lingkungan kerja merupakan variabel bebas (X2).

Jika digambarkan secara skematis maka kerangka konseptual hubungan variabel penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar.2
Kerangka Konseptual Penelitian
PT. Igaras Padang

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual yang dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igaras Padang.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igaras Padang.
- c. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Igaras Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.
2. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Igasar Padang.
3. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Igasar Padang.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan penulis menyarankan:

1. Kepada Pimpinan PT. Igasar Padang
 - a. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan harus mampu memotivasi karyawan dengan memberi pujian dan penghargaan agar karyawan bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya.
 - b. Pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Igasar Padang tidak begitu kondusif, pimpinan

hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan dalam bekerja.

- c. Kepemimpinan pada PT. Igasar Padang tidak begitu baik, untuk yang akan datang pimpinan dapat meningkatkan lagi peranannya dalam hal memimpin perusahaan dengan cara membuat prosedur kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

2. Kepada Karyawan PT. Igasar Padang

Para karyawan hendaknya dapat meningkatkan kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya, agar dapat meningkatkan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pada para karyawan.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian ini dengan lebih sempurna lagi dan dengan menggunakan variabel-variabel penelitian yang lain yang tidak termasuk dalam variabel-variabel yang telah peneliti nilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Anoraga, Panji. 1995. Psikologi kerja. Jakarta: Rineka cipta
- Bruce, Anne. 2003. How To Motivate Every Employee, 24 Poin Penting Seputar Peningkatan Produktivitas Ditempat Kerja. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer
- Danim, Sudarman. 2004. Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya
- Davis, Keith dan Newstrom. 1997. Human behavior at work management. London:Heiremen
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen Personality Dan Sumber Daya Manusia. Yokyakarta: BPFE
- Hanafi.1997. Manajemen. Yogyakarta: UPY-AMP-YPKN
- Hasibuan. 2001. Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex. 2000. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, martini. 1993. Kepemimpinan yang efektif. Yogyakarta. Gadjah mada university press
- Robbins, P Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Syafni, zainur. 2004. Tesis. Pengaruh iklim organisasi, fungsi kepemimpinan dan penempatan terhadap motivasi kerja pada universitas negeri padang. UNP: Padang
- Santoso, singgih. 2000. Buku latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: elexmedia kompetindo
- Sarwoto. 1997. Dasar – dasar organisasi manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Saydam, Ghozali. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan Jaya
- Sudjana. 1992. Teknik analisa regresi dan korelasi. Bandung: Tarsito
- Thoha, miftah. 2003. Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Timpe, A Dale. 2000. Memotivasi Pegawai. Jakarta: Elexmedia Kompetindo
- Wahjosumidjo. 1994. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. Jakarta: Graha Indonesia