

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Di PT. PLN Persero, Cabang Malang

Dosen Pembimbing:

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana. M. Si.



Penyusun :

Moh Nur Yasin

09510145

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2014

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Di PT. PLN Persero, Cabang Malang

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Pesyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

Moh Nur Yasin

09510145

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2014

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Moh Nur Yasin

NIM : 09510145

Alamat : RT 02, RW 05, Desa Petiyin, Kec, Solokuro, Kab, Lamongan

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di PT. PLN Persero Cabang Malang

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

Malang 05 Januari 2014

Hormat saya,

Moh Nur Yasin

NIM : 09510145

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Di PT. PLN Persero, Cabang Malang
SKRIPSI

Oleh
Moh Nur Yasin
09510145

Telah Disetujui 5 Januari 2014

Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana. M. Si.
NIP : 197111081998032002

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M, EI

NIP : 19720212200312005

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di PT. PLN Persero,
Cabang Malang
SKRIPSI

Oleh
Moh Nur Yasin
NIM :09510145

Telah dipertahankan di Dewan penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 20 Januari 2014

Susunan Dewan Penguji

Tanda tangan

1. Pembimbing

<u>Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M. Si</u>	:	
NIP :195503021987031004	(	)

2. Ketua

<u>Dr. Siswanto M,Si</u>	:	
NIP :197509062006041001	(	)

3. Penguji Utama

<u>Dr. H Achmad Sani S. SE. M. Si</u>	:	
NIP :197202122003121003	(	)

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP :197507072005011005

Lembar Persembahan

Alhamdulillah, Syukur kepada Allah SWT yang tiada tara memberikan nikmatnya kepada H. Mohammad Nur Yasin sehingg sampai saat ini Yasin dapat merasakan nikmatnya kehidupan di dunia ini, Yasin mengucapkan beribu-ribu terimakasih melalui skripsi ini kepada orang-orang

yang selama ini menemani dan menyayangi Yasin dalam melalui proses hidup ini.

Kupersembahkan karya ini untuk orang yang penuh arti dalam hidup saya:

- ✚ Ayahanda H. Muzaini dan Ibunda Hj. Mukayana yang dengan sabar dan penuh kasih sayang selalu membimbingku dan memberikan dorongan terbesar dalam hidupku baik moril maupun materil agar bisa menjadi manusia yang bermanfaat bagi agama, nusa bangsa dan semua.
- ✚ Adiku Mohammad Nur Habibilah yang membuat saya termotivasi untuk menjadi kakak yang baik dan bisa menjadi contoh atau panutan yang sekiranya dapat dibanggakan.
- ✚ Teman-teman seperjuangan, para dosen dan segenap keluarga yang selalu memberi semangat saya menyayangi saya dan selalu memberi motivasi agar saya tetap maju dan berjuang, untuk mencapai cita-cita saya,

MOTTO

Jangan Pernah menyesali apa yang telah berlalu
anggaplah sebuah pengalaman menjadi guru yang sangat amat berarti
agar kita tidak masuk kedalam lubang atau kesalahan yang sama

Karena

Kegagalan adalah awal dari keberhasilan

Dan

Sebuah pengalaman yang berharga

Agar

Kita menjadi orang yang berpengalaman dan mengerti

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirohim

Alhamdulillah segala puji dan syukur terpanjatkan kepada Allah SWT. Tuhan pencipta segala sesuatu yang ada di muka bumi ini dan seluruh isi alam semesta yang telah memberikan kenikmatan kepada kita, baik itu secara jasmani maupun rohani. Berkat rahmat serta hidayah-Nya pula, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Persero Cabang Malang” dengan baik. Sholawat serta salam tercurahkan kepada pimpinan Islam yang telah membawa sinar kecemerlangan Islam yaitu Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah membimbing umat kearah jalan yang benar.

Tentunya penulis ini tidak terlepas dari dukungan dan sumbangan pemikiran dari segenap pihak yang penulis rasakan selama ini atas jasa-jasanya yang diberikan secara tulus dan ikhlas, baik materi maupun spiritual dalam usaha mencari kesempurnaan dan manfaat dari penulisan skripsi ini, tak lupa penulis menyampaikan rasa hormat, ungkapan rasa terimakasih serta penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr Mudji Raharjo selaku Rektor Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Salim al Idrus, MM., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak H. Misbahul Munir, Lc, M, Ei selaku Kajur Fakultas Ekonomi. Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag, M.Si Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing serta memberikan pengarahan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat tersusun .
5. Ayah dan ibu tercinta, serta seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan do’a restu, dukungan baik moral maupun spiritual dan yang setiap waktu bersujud dan berdoa demi kelancaran penulisan skripsi ini hingga tercapainya cita-cita penulis.
6. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu Dodo yang menjabat sebagai manager HRD PT. PLN Persero Cabang Malang, terimakasih atas memberikan izin untuk dijadikan penelitian dan mau meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
8. Karyawan dan semua anggota PT. PLN Persero cabang Malang, yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaganya untuk membantu terlaksananya penelitian skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. periode 2009, yang selalu memberi motivasi dan menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Sodari Pugud Nopemsia yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian di kantor PLN. Perseco Cabang Malang.
11. Dan semua pihak yang telah memberikan sumbangan baik berupa tenaga maupun pikiran yang tak dapat penulis tak dapat sebutkan satu persatu semoga semua bantuan dan amal baiknya mendapat balasan dari Allah SWT.

Semoga Allah SWT. Berkenan memberikan balasan yang setimpal kepada beliau-beliau sesuai dengan amal yang telah diberikan kepada penulis. Tidak mengurangi rasa hormat dan dengan rendah hati penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan terbatasnya kemampuan yang penulis miliki, atas kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan nilai guna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin ya Robbal'Alamin.

Walhamdulillahi robbil'aalamiin.

Malang 05 januari 2014

Penulis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Motivasi	10
2.2.1 Devinisi Motivasi	10
2.2.2 Teori Motivasi	13
A. Teori Kepuasan	14
B. Teori Hirarkhi Menurut Abraham Maslow	14
C. Teori Dua Faktor Dari Hezberg	18
D. Teori Kebutuhan Dari Mc Clelland	19

E. Teori Proses Motivasi X Dan Y Dari McGregot	21
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi	25
2.2.4 Instrumen Motivasi	26
2.2.5 Model-Model Motivasi	27
2.2.6 Perbandingan Motivasi Eksternal dan Internal	27
2.2.7 Teori Yang Digunakan	31
2.2.8 Dampak Motivasi	31
2.2.4 Motivasi Dalam Islam	31
2.3 Kinerja	35
2.3.1 Devinisi Kinerja	35
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.3.3 Fungsi Kinerja	44
2.3.4 Pengukuran Kinerja	46
2.3.5 Pengertian Penilaian Kinerja	49
2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja	49
2.3.7 Kinerja dalam Islam	50
2.3.8 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja.....	53
2.3.9 Model Konsep	55
2.3.10 Kerangka Berfikir	56
2.3.10 Hipotesis	57
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	58
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	58
3.2 Jenis Data dan Pendekatan Penelitian	58
3.3 Populasi Dan Sampel	59
3.4 Tehnik Pengumpulan Sampel	60
3.5 Jenis dan Sumber Data	61
3.6 Metode Pengumpulan Data	61
3.7 Definisi Operasional Variabel	62
3.8 Skala Pengukuran Variabel	64

3.9 Uji Instrument.....	64
3.9.1 Uji Validitas	64
3.9.2 Uji Reabilitas	64
3.10 Metode Analisis Data	65
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
3.10.2 Pengujian Hipotesis	66
BAB IV ANALISIS DATA DAN PAPARAN HASIL PENELITIAN.....	67
4.1 Paparan Data	67
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	67
4.1.2 Lokasi PT. PLN Persero	67
4.1.3 Visi dan Misi PT. PLN Persero	67
4.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN Persero	68
4.1.5 Tujuan PLN Persero	69
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN Persero	69
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.2.1 Jam Kerja PT. PLN Persero	74
4.2.2 Gambaran Umum Responden PT. PLN Persero	75
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian	78
4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	87
4.2.5 Analisis Regresi Linier berganda	88
4.2.6 Pengujian Hipotesis	90
1. Uji F	91
2. Uji t.....	92
4.3 Pembahasan Hasil penelitian	95
BAB V PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN	109

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Proses Motivasi	12
GAMBAR 2.2 Hirarkhi Kebutuhan Maslow	14
GAMBAR 2.3 Hubungan Prestasi Dengan Tugas	20
GAMBAR 2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	42
GAMBAR 2.5 Model Konsep	55
GAMBAR 2.6 Model hipotesis	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.2 Perbedaan Motivasi Eksternal Dan Internal	28
Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional	63
Tabel 4.1 Jam Kerja PT. PLN Persero Cabang Malang	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	78
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Fisiologis	78
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Keamanan	79
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Sosial	81
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Penghargaan	82
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri	83
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Kuantitas	84
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Kualitas	85
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Ketetapan Waktu	86
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Tes Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner ...	87
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Fhitung	91
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Thitung	93

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Gambar Struktur Organisasi PT.PLN	109
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	110
Lampiran 3 Tingkat Jawaban responden	113
Lampiran 4 Uji Validitas	115
Lampiran 5 Uji Realibilitas	119
Analisis Regresi dan Korelasi	120
Biodata Peneliti	121
Bukti Konsultasi	122

ABSTRAK

Moh Nur Yasin, 2013 SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Persero Cabang Malang.

Pembimbing : Dr. Hj Ilfi Nurdiana S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan objek penelitian pada salah satu Cabang perusahaan PT. PLN Persero Cabang Malang, yang terletak di jalan Basuki Rahmat No 100 Malang, pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode Slovin yang menggunakan jumlah sampel sebanyak 41 responden, perusahaan PT. PLN Persero ini mempunyai karyawan berjumlah 70 orang dengan berbagai macam latar belakang pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero cabang Malang. dan ingin mengetahui variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, tujuan dari penelitian di PT. PLN Persero sendiri sebenarnya dikarenakan adanya kejanggalan dengan sistem penerapan upah yang berlaku di perusahaan tersebut yang mana dalam pemberian gaji karyawan tidak sesuai dengan standar Upah Minimum regional yang berlaku di kota Malang sedangkan perusahaan tersebut adalah perusahaan besar, namun dalam kenyataannya karyawan diberikan upah sesuai dengan kinerja yang mereka kerjakan.

Dari hasil penelitian yang dihasilkan yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 18.283. Sedangkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari 5 variabel yang diujikan terdapat 3 variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan penghargaan yang tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Dan variabel yang paling dominan adalah kebutuhan sosial dengan nilai coefficients sebesar 663.

ABSTRACT

Nur Mohammad Yasin , 2013 Thesis . Title : " Effect of Motivation on Employee Performance in PT . PLN Persero Malang .

Supervisor : Dr . Hj Ilfi Nurdiana S.Ag , . M.Si

Keywords : Motivation , Performance

In this thesis research uses the object on one branch company of PT . PLN Persero Malang Branch , which is located on the road Basuki Rahmat No. 100 Malang , in this study using quantitative research metode , by using Slovin method that uses a sample size of 41 respondents , the company PT . PLN Persero it has employees numbering 70 people with various educational backgrounds.

The purpose of this study is to determine whether the partial effect of motivation on employee performance and simultaneous PT . PLN Persero Malang branch . and wanted to know where the most dominant variables on the performance of the employee , the purpose of research at PT . PLN Persero was actually due to irregularities with system application of prevailing wage in the company where the employee salaries are not in accordance with the standards applicable regional minimum wage in the city of Malang , while the company is a great company , but in reality his employee given the appropriate wage with the performance they do .

From the research that produced the performance of the employees jointly or simultaneously significant effect on the performance of employees is 18,283 . While the partial results of the study showed that motivation no partial effect on the performance of employees , this is shown on the 5 variables tested contained three motivational variables are physiological needs , safety and security requirements , and the requirement that the award was not significant , the performance of employees . And most dominant variable is the value of the social needs of 663 coefficients .

مستخلص البحث

نور محمد ياسين ٢٠١٣ رسالة جامعية . عنوان : " تأثير الحافز على أداء الموظف في حزب العمال PLN Persero . مالانج .

المشرفة : الدكاترة الحاجة إلفي نورديانا الماجسترة

الكلمات الرئيسية : الدافع ، والأداء

هذه الأطروحة يستخدم الموضوع الدراسة في واحدة من الشركات فرع من حزب العمال PLN Persero . فرع مالانج ، والذي يقع على الطريق رقم باسوكي رحمة . ١٠٠ مالانج . يستخدم هذا البحث أساليب البحث الكمي باستخدام طريقة الصلفية أن يستخدم حجم عينة من ٤٢ المستجيبين PLN Persero . PT . ديها موظفين الذين يبلغ عددهم ٧٠ شخصا مع مختلف الخلفيات التعليمية.

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان تأثير جزئي من الدافع على أداء الموظف PLN Persero فرع مالانج و وقت واحد . بالإضافة إلى ذلك، أراد هذه الدراسة أن تعرف أين المتغيرات الأبرز على أداء الموظفين. البحث في PLN Persero تعتبر هامة بسبب المخالفات مع تطبيق نظام الأجور السائد في الشركات التي في توفير راتب الموظف ليس وفقا لمعايير الحد الأدنى للأجور المحلية المعمول بها في مدينة مالانج . في حين أن الشركة هي شركة كبيرة، ولكن في واقع الموظف تكافأ الأداء وفقا ل يفعلونه.

النتائج البحوث مما أدى إلى أن أداء العاملين معا في وقت واحد أو تأثير كبير على أداء الموظفين هو ١٨ □ ٢٨٣ . في حين أظهرت النتائج الجزئية من الدراسة أن الدافع ليس له تأثير جزئي على أداء الموظفين ، وهذا ما يظهر على ٦ متغيرات اختبار الواردة ثلاثة متغيرات تحفيزية هي الاحتياجات الفسيولوجية ، ومتطلبات السلامة والأمن ، و شرط أن الجائزة لم يكن كبيرا ، وأداء الموظفين. المتغير الأبرز هو قيمة الاحتياجات الاجتماعية لل ٦٦٣ معاملات.