ABSTRAK

EFEKTIVITAS KEGIATAN *MOTIVATION MOUNTLY* OLEH DIREKTUR OPERASIONAL PT. ANDALAN UTAMA SUKABUMI (ATV) TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Oleh :

Nama : Insan Maulana Firdaus

NIM : 41812226

Skripsi ini dibawah bimbingan:

Dr. Rismawaty, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas kegiatan motivasi kerja karyawan oleh direktur operasional PT. Andalan Utama Sukabumi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Peneliti mencoba untuk menganalisis dari alat ukur yang akan dicapai yaitu Kredibilitas Komunikator, Isi Pesan, Media, dan Penerima pesan terhadap, Prestasi, Afiliasi, Kompetensi dan Kekuasaan karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional. Data dikumpulkan melalui angket disebar kepada 18 karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi dengan tehnik total sampling.

Hasil penelitian menunjukan Terdapat Pengaruh dari Kredibilitas Komunikator, Isi Pesan, Media, dan penerima pesan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Dan Efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, Afiliasi, Kompetensi dan Kekuasaan kerja karyawan.

Secara Keseluruhan Kesimpulan dari penelitian ini adalah kegiatan *Motivation mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Efektif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Saran kepada Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV), agar mengadakan kegiatan *Family Gathring* untuk karyawan kantor supaya memberikan suasana yang baru untuk karyawan.

Keyword : Efektifitas, Kegiatan *Motivation Mountly*, Pengaruh, Efektif Peningkatan Motivasi kerja.

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF MOTIVATION MOUNTLY ACTIVITY BY DIRECTOR OF OPERATIONS OF PT. ANDALAN UTAMA SUKABUMI (ATV) TOWARDS IMPROVEMENT OF EMPLOYEE MOTIVATION

By:

Name: Insan Maulana Firdaus

NIM: 41812226

This thesis under guidance of:

Dr. Rismawaty, M.Si.

This research is purposed to know The Effectiveness Of Motivation Mountly Activity By Director Of Operations Of PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Towards Improvement Of Employee Motivation. The Author tries to analyze the indicators which have to be achieved that consist of credibility Communicators, contents of the message, Media, and recipient of the message towards Achievement, Affiliation, Competence and Power of Employee.

This study is a quantitative approach. Most of the data collecting technique that used were spreading questionnaires spread to 18 employees PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) and interview. The sampling technique that used is the Total sampling of the research.

The results showed There Effect of Credibility Communicators, Your Message, Media, and the recipient to increased employee motivation. And Mountly Motivation Acivity there effect on Job Performance, Affiliates, Competence and Power employee.

In overall conclusion from this study is Motivation MountlyActivity By Director of Operations effectiveness to increased employee motivation.

The researcher suggests to the PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) held Family Gathring Activity for employee to creat solid among employees with environment outside the office.

Keyword : Effectiveness, *Motivation Mountly Activity* , Influence, Effective *Increased Work Motivation.*

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan realita kehidupan manusia yang berperan dalam pemenuhan pencapaian kebutuhan manusia berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai tujuan. Setiap tindakan manusia mempunyai tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari. Faktor motivasi tidak dibatasi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan dan pekerjaan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Sehingga, diperlukan kemampuan teknik menciptakan situasi yang dapat menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Peran motivasi kerja dalam menggerakan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berprilaku dalam cara – cara yang mengarah pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia ditimbulkan oleh dorongan dalam dirinnya maupun dari lingkungannya. Beberapa ahli berpendapat tentang motivasi antaralain :

> "Stooner dalam bukunya Soekidjo motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang" (2009:115)
> "Motivasi Merupakan suatu perangsang keinginan *(Want)* dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang". (Hasibuan :1995)

Karyawan merupakan unsur utama dalam perusahaan yang memegang peranan penting dalam menentukan tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya karyawan. Timbulnya peranan ini adalah

secara manusiawi, setiap karyawan menginginkan peranan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Oleh karena itu besar kecilnya peranan seorang karyawan dalam lingkungan kerja sepadan dengan kedudukan dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Peningkatan motivasi karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang bisa bersaing dengan berbagai perusahaan lainnya. Motivasi karyawan akan muncul apabila terciptanya suasana kerja yang kondusif, karyawan harus ditempatkan sesuai keahliannya, dan perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawannya sesuai dengan hasil kerja karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya kendala sehingga tujuan perusahan akan tercapai.

Seperti yang kita ketahui bersama, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka jelaslah bahwa peningkatan motivasi karyawan dibutuhkan untuk memunculkan ide-ide baru yang dapat mengantarkan perusahaan pada keberhasilan.

Hasibuan dalam Soekidjo Motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
b. Meningkatkan kemampuan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya

c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan

d. Meningkatkan loyalitas dan interitas karyawan

e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

f. Meningkatkan kehadiran karyawan (2009:125)

Hasibuan berpendapat (2009:124) "Definisi motif adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal disebabkan terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi". Agar produktifitas kerja karyawan dapat meningkat, maka perusahaan pun harus memahami apa yang menjadi harapan karyawan ketika bekerja. Peningkatan kerja karyawan merupakan faktor terpenting untuk pencapaian tujuan perusahaan dan memudahkan perusahaan untuk bersaing di dunia bisnis.

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang pendorong individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan juga keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi akan muncul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan. Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mecapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Mengingat pentingnya motivasi karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka ada berbagai macam cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memacu motivasi karyawan. Salah satunya dengan melakukan berbagai

kegiatan baik itu kegiatan internal maupun kegiatan eksternal. Gibson dan Stonner (1981) dalam Soekidjo "motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seseorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan " (2009:125)

Secara psikologis, pelaksanaan kegiatan internal perusahaan dapat menimbulkan reaksi yang positif karena dalam kegiatan ini, antara pimpinan dengan bawahan, begitu pun sebaliknya, dan karyawan dengan karyawan lainnya merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan memunculkan rasa memilki, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan memunculkan motivasi serta keinginan untuk memperoleh prestasi kerja semaksimal mungkin. "Organisasi pada umumnya dapat dianggap sebagai suatu sistem terbuka. Artinya dalam kenyataan organisasi itu adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan umum dan untuk itulah terdapat keluaran dan masukan. Mulyana "(2000:60)

Keluaran biasanya merupakan produk dan jasa, sedang masukan akan berupa bahan baku, uang, tenaga kerja (orang) dan sebagainya. Di dalam organisasi akan terdapat sub sistem untuk menanggapi strategi, kegiatan-kegiatan, serta susunan dan proses penunjang.

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya yaitu kegiatan *Motivation Mountly* yang dilakukan secara rutin dalam setiap Bulannya. Menurut Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) **I Thariq Mubaraq SP S.E**

“Kegiatan ini diharapkan dapat menciptakan suasana Kerja Positif dan Optimis, menyenangkan, mempererat tali persaudaraan, terjalin kebersamaan, dan terciptanya motivasi kerja karyawan. Karena dengan dilakukannya kegiatan tersebut, karyawan menjadi lebih giat bekerja dan membangkitkan kerjasama”.

Kegiatan *Motivation Mountly* adalah kegiatan Komunikasi berupa kegiatan pemberian materi motivasi Untuk karyawan yang menekankan dengan pendekatan Bimbingan Konseling Bersama, kegiatan *Motivation Mountly* memiliki kegiatan berupa diskusi dalam melakukan Penyampaian ide baru untuk terobosan ide kreatif Perusahaan baik program Acara, Maupun Ide management dan kebijakan perusahaan yang baru.

Berdasarkan Wawancara dengan Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Bapak **I thariq Mubaraq SP S.E** Menurut beliau “Kegiatan *Motivation Mountly* Dilaksanakan karena dilatar belakangi penurunan kerja karyawan yang dilihat dari ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya disiplin pegawai dalam Absensi, dan Kurangnya Kualitas Produksi berdasarkan standar perusahaan “.

Dalam kegiatan *Motivation Mountly* untuk memotivasi karyawan dalam penyampaian materi motivasinya tidak hanya dengan pendekatan tentang materi perusahaan saja namun dengan pendekatan Keagamaan yang dapat menumbuhkan spiritual Karyawan dalam meningkatkan pemahaman tentang agamanya dan memotivasi karyawan untuk bekerja tidak hanya karena materi namun menumbuhkan rasa keikhlasan yang saling membantu satu sama lain. Selain itu pula dalam kegiatan *Motivation Mountly* para karyawan bisa melakukan Bimbingan

Masalah yang ada dalam individu baik dalam keluarganya untuk memecahkan masalah.

Sehingga akan mencapai Tujuan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) yang Berupaya dalam kurun waktu 10 tahun menjadi televisi lokal swasta yang mampu meningkatkan sumberdaya manusia yang professional di daerah sukabumi dan sekitarnya. Juga dapat menjadikan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Sebagai media informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat dalam rangka ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, Terciptanya kemampuan perekonomian rakyat dan terwujudnya pemerataan dalam upaya memperkuat daya saing bangsa dalam era global, Berusaha menjadi media televisi swasta lokal yang mampu menumbuhkan semangat wirausaha, sikap professional, komitmen pada kebenaran dan keadilan, Serta Memberikan manfaat dan kesempatan mengingkatkan kesejahteraan kepada stakeholder.

Namun Menurut Bapak **I Thariq Mubaraq SP S.E** Selaku Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) "Upaya perusahaan dalam kegiatan *Motivation Mountly* masih kurang maksimal karena masih ada karyawan yang kurang memahami dan turut dalam aturan Perusahaan, juga masih Kurangnya Minat rasa individu untuk bertanggung jawab dalam menuntaskan Pekerjaan dalam tepat waktu". Maka dengan kejadian tersebut masih belum tercapainya kegiatan *Motivation Mountly* yang beroirentasi meningkatkan sumberdaya Manusia untuk memiliki rasa tanggung jawab serta menanamkan jiwa pemimpin dalam setiap karyawan yang berorientasi pada pandangan Religius.

Berdasarkan uraian diatas, menarik perhatian peneliti untuk mengetahui kegiatan *Motivation Mountly* yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah "Sejauhmana Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan?"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil uraian perumusan masalah di atas, dapat di identifikasikan masalahnya sebagai berikut.:

1. Sejauhmana Kredibilitas Komunikator Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan?
2. Sejauhmana Isi Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ?
3. Sejauhmana Media Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ?
4. Sejauhmana Penerima Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ?

5. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Prestasi kerja karyawan ?
6. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Afiliasi kerja karyawan ?
7. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Kompetensi kerja karyawan ?
8. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Kekuasaan kerja karyawan ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Adapun Maksud dari diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab, menjelaskan, menganalisa mengenai Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

1.4.2 Tujuan Penelitian

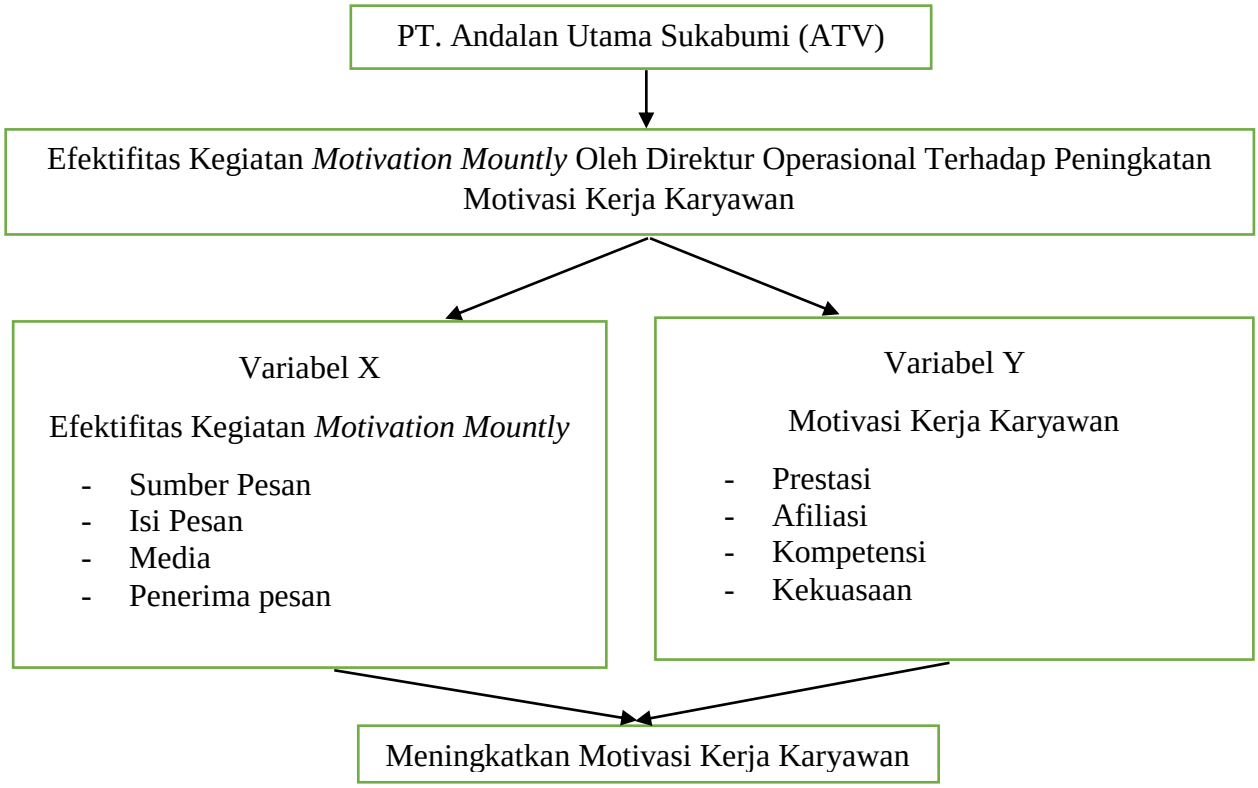
1. Untuk Mengetahui Kredibilitas Komunikator Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

2. Untuk Isi Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
3. Untuk Mengetahui Media Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
4. Untuk Mengetahui Penerima Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
5. Untuk Mengetahui Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Prestasi kerja karyawan.
6. Untuk Mengetahui Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Afiliasi kerja karyawan.
7. Untuk Mengetahui Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Kompetensi kerja karyawan.
8. Untuk Mengetahui Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Kekuasaan kerja karyawan.

2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2

Alur Pemikiran Efektivitas Kegiatan Motivation Mountly Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan



(Sumber : Peneliti : 2015)

Dari Perusahaan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) yang melakukan Kegiatan Internal Perusahaan maka Penelitian ini mengambil judul "Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan. dari judul tersebut terdapat dua variabel X dan Y. Dasar dari pemikiran variabel X peneliti mendeskripsikan mengenai faktor yang berkaitan

dengan efektivitas kegiatan *Motivation Mountly* karena Kegiatan *Motivation Mountly* adalah bagian dari kegiatan Komunikasi.

Agar tujuan tercapai dari informasi yang disampaikan, maka Kegiatan *Motivation Mountly* harus bisa melakukan komunikasi yang efektif agar dapat dipahami bagi penerima informasi. Efektivitas dalam kegiatan *Motivation Mountly* sangat penting karena Berupaya menjadikan Sumberdaya Manusia perusahaan Lebih baik dan lebih Produktif.

Karena diperlukannya sumber yang memang sudah paham dalam menangani Kegiatan *Motivation Mountly*. Karena jika sumbernya tidak paham akan aktivitas Kegiatan *Motivation Mountly* dikhawatirkan proses yang berjalan dan pengenalan mengenai Materi yang dipaparkan tidak bisa diterima dengan jelas atau secara baik oleh pesertanya.

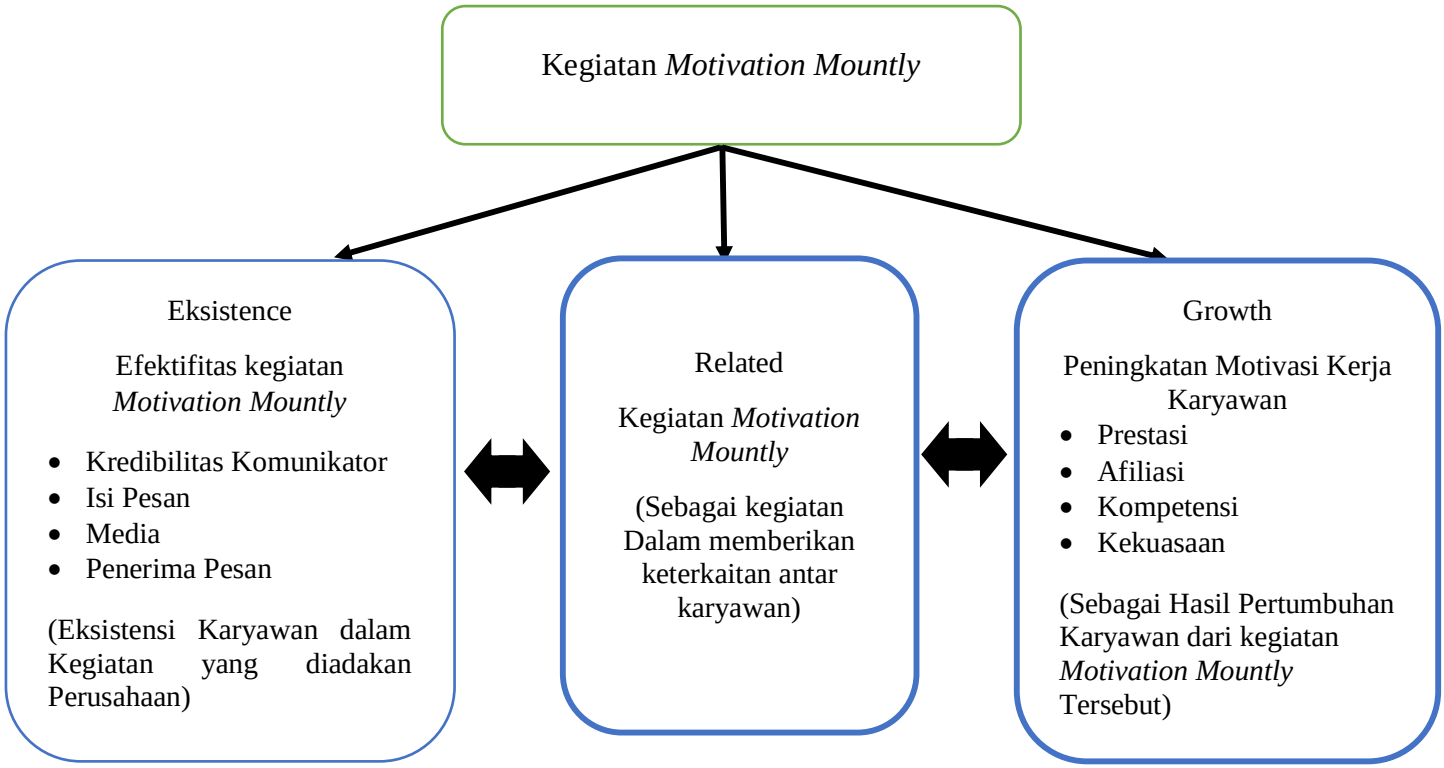
Disamping sumber yang telah paham mengenai Kegiatan *Motivation Mountly* adapun tahapan berikutnya yaitu isi pesan yang disampaikan menjadi salah satu faktor penunjang dari keberhasilan komunikasi yang efektif. Isi pesan akan diterima baik jika didukung oleh media pendukungnya, karena jika isi pesan yang disampaikan baik tetapi tidak adanya alat pembantu dalam penyampaian informasi maka dirasa tidak akan efektif baik bagi sumber maupun penerima. Begitu juga dengan siapa penerima pesan tersebut, apakah tepat sasaran dalam memberikan pesan tersebut kepada komunikan yang dipilih. Jika tidak tepat sasaran maka pesan tidak akan berarti apa - apa bagi kepentingan organisasi.

Penjabaran dari judul diatas selain Menghasilkan variabel X maka Judul tersebut Menghasilkan pula Variabel Y. Adapun Dasar dari pemikiran variabel Y peneliti mendeskripsikan mengenai faktor yang berkaitan dengan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dimana Variabel Y disini adalah sebagai alat ukur hasil timbal balik dari kegiatan Motivasi tersebut, dan peneliti mengukur hasil tersebut berdasarkan pendapat Mc Clelland dimana Peningtakan motivasi kerja karyawan dapat diukur dari faktor Prestasi, Afiliasi, Kompetensi dan Kekuasaan. Sejauhmana Peningkatan dari ke empat faktor tersebut yang terdapat pada karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV).

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui Sejauhmana Efektivitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) terhadap peningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Aspek-aspek tersebut dapat berupa kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sehingga motivasi karyawan dapat meningkat. Hal tersebut dapat diaplikasikan kedalam teori ERG yang merupakan dasar teori dalam penelitian ini

Gambar 2.3

Aplikasi Teori Motivasi ERG pada masalah penelitian



(Sumber : peneliti 2015)

Maka dapat diberi penjelasan dari gambar diatas bahwa Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* menjadi pendorong dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Proses kegiatan tersebut dikatakan berperan dengan baik jika mendapatkan Faktor Kerja sesuai dengan perubahan sikap positif yang dilihat dari Teori Motivasi ERG yang dilihat dari tiga aspek.

Eksistensi *(Existence)* yaitu selalu hadirnya karyawan dalam kegiatan Perusahaan dimana karyawan mengikuti pola kegiatan tersebut sebagai wadah eksistensi karyawan dalam ikut membengun perusahaan yang berguna sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya kemampuan diri untuk mendukung kegiatan pekerjaan yang harus dilakukannya. Jikalau karyawan

selalu eksis mengikuti kegatan tersebut dengan terpenuhinya indikator Kredibilitas Komunikator baik , Isi Pesan baik , Media dan Penerima pesan sudah cocok bagi karyawan, maka karyawan akan selalu eksis dalam kegiatan tersebut dan Motivasi karyawan dari aspek Eksistensi meningkat dalam motivasi kerjanya karena dorongan Kegiatan *Motivation mountly*.

Kedua yaitu aspek Keterkaitan *(Related)* dimana Kegiatan *Motivation Mountly* adalah sebagai Media Kegiatan Internal Perusahaan untuk memberikan keterkaitan antar karyawannya. Kegiatan *Motivation mountly* berperan sebagai pendorong bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Karyawan bisa saling berinteraksi dalam kegiatan tersebut yang menimbulkan keterkaitan antar karyawan yang nantinya berguna untuk membantu sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Ketiga yaitu Aspek Pertumbuhan *(Growth)* yaitu Pertumbuhan karyawan adalah hasil atau timbal balik dari kegiatan *Motivation Mountly* yang didapatkan perusahaan yaitu perubahan pola kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya. Dengan faktor Prestasi, Afiliasi, Kompetensi, dan Kekuasaan karyawan lebih meningkat dari sebelumnya. Karena dengan adanya eksistensi karyawan yang didukung oleh kegiatan *Motivation Mountly* sebagai media keterkaitan antar karyawan maka karyawan dapat tumbuh lebih baik dan meningkat dalam motivasi kerjanya.

Kegiatan *Motivation Mountly* diadakan Setiap satu bulan sekali yang diikuti Oleh Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV). Perubahan sikap

karyawan yang telah mengikuti kegiatan *Motivation Mountly* dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai menandakan bahwa kegiatan tersebut Efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi karyawan bergantung pada memusatkan perhatian dalam kegiatan *Motivation Mountly* tersebut para karyawan akan mencapai, setelah tercapai sasaran tujuan dari kegiatan *Motivation Mountly* karyawan akan mendapat kepuasan dalam bekerja sehingga dapat memotivasi kerja karyawan, serta membuat mereka kompak dalam bekerja

Adapun arti dari motivasi itu sendiri adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Dalam hal ini adalah PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) yang memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Dengan memahami dan memberikan rangsangan kepada karyawan lewat kegiatan *motivation mountly* dan karyawan memberikan respon yaitu meningkatnya motivasi kerja.

4.1 Hasil Penelitian

4.2.1 Efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* Oleh direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi Terhadap peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Setelah diadakannya penelitian dan dihubungkannya antara dua faktor tersebut antara Efektifitas kegiatan dengan peningkatan motivasi dapat dilihat dari hasil analisis SPSS nilai koefisien korelasi sebesar 0,768. berada pada

interval antara 0,60 - 0,799 dan efekifitas kegiatan *Motivation Mountly* memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan persentase sebesar 59,0% dan 41 % pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti entah dari Faktor Gaji ataupun dukungan keluarga dan yang lainnya.

Diperkuat dengan data dari hasil SPSS yaitu signifikansi Efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* yaitu sebesar 4,800 dan menurut Sugiyono (2013 : 55) "Untuk melihat hasil pengaruh data dari hasil SPSS maka dapat dibandingkan dengan T tabel". Dan ketika angka tersebut dibandingkan dengan T tabel dengan angka signifikan 2,120 maka 4,800 lebih besar dari 2,120 dan itu menandakan bahwa efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* Berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja karyawan.

A. Hubungan antara Kredibilitas Komunikator Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara Kredibilitas Komunikator Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV). Sejauh ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Kredibilitas komunikator memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 berdasarsarkan pendapat Sugiono (2013 : 184) yaitu termasuk kategori sedang karena berada pada interval antara 0,40 - 0,599 dan kredibilitas komunikator memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 34,5% dan diketahuinilai signifikansinya sebesar 2,901 dan jika dibandingkan dengan t tabel maka T hitung 2,901 > t tabel (2,120), Artinya, bahwa

kredibilitas komunikator dalam kegiatan *Motivation Mountly* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Hubungan antara Isi Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara Isi Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dari data yang telah didapat bahwa nilai koefisien korelasi antara isi pesan dengan motivasi kerja karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,789. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik isi pesan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184) termasuk dalam kategori Kuat karena berada pada interval antara 0,60 - 0,799.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara isi pesan dengan motivasi kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat. Dan dari data yang telah didapat indikator isi pesan dalam kegiatan *Motivation Mountly* memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 62,3% dan jika dilihat nilai signifikansinya bahwa isi pesan memiliki nilai t sebesar 5,142 dan jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,120. Maka t hitung dari Isi Pesan sebesar 5,142 > t tabel (2,120), Artinya, isi pesan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan baik dari gaya penyampaian pesannya, ataupun dari materi pesannya.

C. Hubungan antara Media Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan Media yang digunakan dalam Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV). Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket tentang Media yang digunakan dalam kegiatan *Motivation Mountly* terhadap motivasi kerja karyawannya, maka dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berpendapat bahwa korelasi antara media dengan motivasi kerja karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,824. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik media yang digunakan atau ditampilkan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,824 berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184)

Adapun korelasinya termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada interval antara 0,80 - 1,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara media dengan motivasi kerja karyawan terdapat hubungan yang sedang. Dan media memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 68,0%. dan jika dilihat nilai signifikansinya bahwa Media yang digunakan memiliki nilai t sebesar 5,826 dan jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,120. Maka t hitung dari Media yang digukan sebesar 5,826 < t tabel (2,120), Artinya, Media yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Hubungan Antara Penerima Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi.

Dari data yang diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi antara penerima pesan dengan motivasi kerja karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,783. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik penerima pesan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval antara 0,60 - 0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara penerima pesan dengan motivasi kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat.

Penerima pesan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 61,3%. Diketahui bahwa t hitung sebesar 5,035 > t tabel (2,120), Artinya, penerima pesan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

E. Hubungan Antara Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV)

Berdasarkan data yang didapat nilai koefisien korelasi antara kegiatan *Motivation Mountly* dengan prestasi kerja karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,541. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik efektifitas kegiatan *Motivation Mountly*, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,541 berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184) termasuk dalam

kategori Sedang karena berada pada interval antara 0,40 - 0,599. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara kegiatan *Motivation Mountly* dengan prestasi kerja karyawan terdapat hubungan yang Sedang.

Motivation Mountly memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 29,3%. dan Diketahui bahwa t hitung untuk efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* terhadap prestasi kerja sebesar 2,576 < t tabel (2,120), Artinya, efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

F. Hubungan Antara Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Afiliasi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi

Berdasarkan data yang didapat dari penyebarang angket kepada karyawan sebagai responden dari penelitian ini denagn tujuan penelitian ini yaitu sejauhmana ketifitas kegiatan *Motivation Mountly* terhadapt afiliasi kerja karja karyawan maka dapat Dilihat nilai koefisien korelasi antara kegiatan *Motivation Mountly* dengan afiliasi kerja karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,633. berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval antara 0,60 - 0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara kegiatan *Motivation Mountly* dengan prestasi kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat.

Efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* memberikan pengaruh terhadap afiliansi kerja karyawan sebesar 40,0%. Diketahui bahwa t hitung untuk

variabel efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* sebesar 3,274 > t tabel (2,120). Artinya, efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* berpengaruh signifikan terhadap afiliansi karyawan.

G. Hubungan Antara Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi.

Berdasarkan data statistik yang didapat dari hasil responden karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi Dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara kegiatan *Motivation Mountly* dengan kompetensi kerja karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,630. dimana semakin baik efektifitas kegiatan *Motivation Mountly*, maka kompetensi kerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien korelasi Kompetensi kerja didapat sebesar 0,630 dan berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval antara 0,60 - 0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara kegiatan *Motivation Mountly* dengan kompetensi kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat.

Efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan sebesar 39,7%. Diketahui bahwa t hitung untuk variabel efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* terhadap kompetensi kerja karyawan sebesar 3,244 > t tabel (2,120), Artinya, efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

H. Hubungan Antara Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Terhadap Kekuasaan Kerja Karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV)

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* dengan kekuasaan karyawan PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) sebesar 0,577. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik efektifitas kegiatan komunikasi, maka kekuasaan akan meningkat. Nilai koefisien korelasi kekuasaan sebesar 0,577 berdasarkan pedoman interpretasi Sugiono (2013 : 184) termasuk dalam kategori sedang karena berada pada interval antara 0,40 - 0,599. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* dengan kekuasaan karyawan terdapat hubungan yang sedang.

Bahwa efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* memberikan pengaruh terhadap kekuasaan sebesar 33,3%. Dan dari data tersebut diperoleh nilai t tabel sebesar 2,120. Diketahui bahwa t hitung untuk variabel efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* sebesar 2,827 > t tabel (2,120), Artinya, efektifitas kegiatan *Motivation Mountly* berpengaruh signifikan terhadap kekuasaan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dari kredibilitas Komunikator Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh dari Isi Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh dari Media Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh dari Penerima Pesan Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.
5. Terdapat pengaruh dari Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap prestasi Kerja Karyawan.

6. Terdapat pengaruh dari Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap afiliansi Kerja Karyawan.
7. Terdapat pengaruh dari Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap kompetensi Kerja Karyawan.
8. Terdapat pengaruh dari Efektifitas Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Terhadap Kekuasaan Kerja Karyawan.
9. Kegiatan *Motivation Mountly* Oleh Direktur Operasional PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) Efektif terhadap peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Cengara, Hafied. 1998. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Davis, Keith & Newstrom, John W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Effendy, Uchjana Onong. 2004. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____.2002. Hubungan Masyarakat. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2002. *Human Relations & Public relations*. Bandung: Mandar Maju.

_____.2002. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____.2002. Hubungan Masyarakat. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Hardjana, Andre. 2000. *Audit Komunikasi Teori Dan Praktek.* Jakarta: Grasindo.

Kasali, Rhenald. 1994. *Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Mulyana, Deddy. 2003. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, Soekidjo. DR. Prof. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ruslan, Rosandy. 2003. Metode Penelitian *Public Relation* dan Komunikasi, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

Singarimbun, Masri. 2000. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cetakan Ke-20. CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wayne R. Pace & Don F. Faules. 2000. Komunikasi Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

SKRIPSI

Theodosia Diane Setia. 2010. Hubungan Peranan Aktivitas *Public Relations* Radio Maestro 92.5 FM Bandung Melalui Kegiatan *Maestro Family Fellowship* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya. UNIKOM

Ahmad Fadilah. 2010 Efektivitas Kegiatan Hari Ulang Tahun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya. UNIKOM

Andi Ruswandi. 2003. Kegiatan Komunikasi Formal Melalui Briefing Pimpinan Dalam Menciptakan Sikap Positif Bawahan Terhadap Atasan. UNISBA

SUMBER LAIN

Company Profile PT. Andalan Utama Sukabumi (ATV) 2015