

**Motivasi Kerja Staff Departemen Penjualan di PT. Garuda Indonesia
Pekanbaru**

**Job Motivation of Staff of Sales Department in PT.Garuda Indonesia
Pekanbaru.**

By: Nursidah

Counsellor I : Drs Endang sutrisna,M.Si

Counsellor II : Firdaus Yusrizal,SST,MM.Par

Abstract

This research aim to know how motivation work Staff of Sales Department in PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. There will be some factor influencing the motivation.

Research method used in this research is descriptive method, what aim to depict fact by telling of an circumstance, do not explain relstion,not check hypothesis or make prediction (Rakhmat,1999). This research use measurement ordinal scale, so that the technique used in this research is scale likert, that is scale designed to enable responder reply various level in each measured object.

Identify from this research is How motivation work Staff of Sales Department in PT. Garuda Indonesia of the Pekanbaru.Hal influenced by some faktor,yaitu leadership, reward, employ & bonus, training and also suvervise or observation.

Key words : motivation, human, motivator, supervise

A. PENDAHULUAN

1. Latar belakang masalah

Para pakar ekonomi memperkirakan sektor pariwisata akan menjadi salah satu kegiatan ekonomi yang penting pada abad ke -21. Dalam perekonomian suatu Negara, bila dikembangkan secara berencana dan terpadu, peran sektor pariwisata akan melebihi sektor migas (minyak bumi dan gas alam) serta industry lainnya. Dengan demikian sektor pariwisata akan berfungsi sebagai katalisator pembangunan (*agent of development*) sekaligus akan mempercepat proses pembangunan itu sendiri (Yoeti, : 2008).

Indonesia merupakan salah satu negara yang mulai memperhatikan sektor pariwisata, karena hal tersebut cukup meningkatkan perekonomian bangsa dan negara. Sehingga pariwisata dapat berperan sebagai penghasil devisa negara. Ada banyak hal yang terkait didalam pariwisata, baik itu dari industri secara garis besarnya, yaitu segi akomodasi, transportasi, dan lain-lain.

Pemerintah telah melakukan banyak hal untuk menunjang pengembangan kepariwisataan, salah satunya adalah melalui promosi wisata yang letaknya masih kurang diketahui. Dan juga dengan adanya berbagai kegiatan sadar wisata yang telah dilakukan pihak-pihak yang telah mengetahui arti pariwisata.

Usaha penerbangan merupakan salah satu penunjang perkembangan kepariwisataan. Perusahaan yang bergerak dibidang ini memberi peran terhadap pergerakan pariwisata. Yang nantinya akan berdampak terhadap seluruh aspek. Baik itu budaya, politik, social, dan lain-lain. Termasuklah salah satunya aspek ekonomi. Dengan adanya pergerakan wisata, maka ekonomi suatu daerah akan bergerak pula. Namun hal yang terpenting dari semua itu adalah adanya peran dari sumber daya manusia

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu bisa memberikan peran positif didalam kegiatan perusahaan, setiap staf harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan nantinya akan meningkatkan sebuah disiplin kerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan dorongan manusia untuk bekerja. Dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antarmotivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Tanpa motivasi, seorang staf tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang staf memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Siagian:1995).

2. Tinjauan Teori

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen dan organisasi dapat diibaratkan seperti jiwa dan raga. Oleh karena itu, organisasi dan manajemen merupakan suatu kesatuan yang utuh, dimana yang satu tidak bisa dipisahkan dari yang lainnya.

Istilah manajemen berasal dari kata *manage*, perkataan *manage* berasal dari bahasa Italia *manegg* (iare) yang bersumber pada perkataan Latin *manus* yang berarti tangan. Secara harfiah *manegg* (iare) berarti menangani atau melatih kuda, secara maknawiah berarti memimpin, membimbing atau mengatur.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen akan terkait dengan sumber daya dari suatu perusahaan. Manajemen memerlukan koordinasi sumber daya manusia dan material kearah tercapinya tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Stoner (2000) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

2.3 Pengertian motivasi

Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang – kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu. Perbedaan motivasi merupakan factor terpenting untuk memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual.

Motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "DORONGAN atau DAYA PENGGERAK". Motivasi hanya diberikan terhadap manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut (Hasibuan : 2003).

2.4 Teori motivasi

- a. Teori Fredrick Winslow Taylor**
- b. Teori Motivasi kerja Fred Luthans**
- c. Teori Motivasi Prestasi McClelland**
- d. Teori Abraham A.Maslow**

e. Teori ERG alderfer

2.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Nazid (2004:20) mengatakan motivasi adalah ukuran seberapa jauh karyawan berusaha dalam mencapai tujuan dalam bekerja. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, keinginan manusia yang memotivasi manusia yang berhubungan dengan pekerjaan biasanya berbentuk :

1. Pembayaran yang dapat memenuhi kebutuhan
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. Rekan kerja yang kompak dan memiliki rasa kekeluargaan
4. Penghargaan atas hasil kerja
5. Pekerjaan yang bermakna
6. Kesempatan untuk mengembangkan diri
7. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik
8. Pemimpin yang kompeten, adil dan jujur
9. Perintah dan arahan yang jelas dan wajar
10. Tempat kerja yang dihargai relevan dengan kepentingan masyarakat..

Berdasarkan konsep tentang motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana yang menjadi ukuran motivasi kerja karyawan adalah :

- a. Leadership
- b. Reward
- c. Gaji dan Bonus /service
- d. Pelatihan
- e. Supervisi

3. Permasalahan Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan permasalahan adalah bagaimana faktor-faktor eksternal mempengaruhi motivasi kerja staf bagian penjualan pada PT. Garuda Indonesia pekanbaru.

4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana motivasi staf bagian penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru.

B. METODA PENELITIAN

1. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan tipe deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa , kemudian menghubungkannya dengan teori – teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.

2. Analisis data

Dalam hal ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik analisa *statistical deskriptif*. Teknik analisa *statistical deskriptif* adalah teknik yang menggambarkan secara terperinci mengenai masalah yang diteliti berdasarkan data – data yang diperoleh melalui kuesioner, lalu data yang diperoleh akan dianalisa untuk mengetahui besarnya persentase responden. Untuk mengolah data, akan ada tahap-tahap yang harus dilalui.

Penelitian ini dicari dengan cara :

1. Mencari persentase dari alternative jawaban responden.
2. Lalu akan dijelaskan dalam bentuk kalimat.
3. Kemudian besaran dari persentase alternative jawaban tersebut akan dikelompokkan sesuai dengan alternative jawaban.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Leadership

a. Hubungan atasan dan bawahan yang harmonis

Tabel IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Atasan & Bawahan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	17	85	68
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	1	5	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	76
	Rata-rata Kriteria				3.8
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 85% responden menyatakan hubungan atasan dengan bawahan sudah baik. Itu terlihat jelas dari hasil pengolahan data responden menyatakan setuju akan pernyataan tersebut.

b. Komunikasi atasan dan bawahan yang lancar

Tabel IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Atasan & Bawahan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	5	25	25
2	Setuju	4	12	60	48
3	Ragu-ragu	3	1	5	3
4	Tidak setuju	2	2	10	4
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	80
	Rata-rata Kriteria				4.00
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa sebesar 60% responden menyatakan setuju terhadap komunikasi atasan dan bawahan. Maksudnya adalah komunikasi antar atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya 25% responden yang menyatakan sangat setuju. Sebagian responden menyatakan ragu-ragu, yaitu sebesar 5%. Dan selebihnya lagi responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebesar 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar atasan dan bawahan pada staf penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru sudah berjalan dengan baik.

c. Sikap perhatian atasan terhadap bawahan

Tabel IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Sikap Perhatian Atasan Terhadap Bawahan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	4	20	20
2	Setuju	4	11	55	44
3	Ragu-ragu	3	3	15	9
4	Tidak setuju	2	2	10	4
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	77
	Rata-rata Kriteria				3.85
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa sebesar 55% responden menyatakan setuju atas sikap dan perhatian atasan terhadap bawahan. Dan sekitar 20% responden menyatakan sangat setuju. Untuk ragu-ragu sebesar 15%. Dan sekitar 10%

responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap dan perhatian atasan terhadap bawahan pada staf penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru sudah baik.

d. Pengabdian bawahan terhadap atasan.

Tabel IV.8 Tanggapan Responden Terhadap Pengabdian Bawahan Terhadap Atasan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	15	75	75
2	Setuju	4	4	20	16
3	Ragu-ragu	3	1	5	3
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	94
	Rata-rata Kriteria				4.7
					Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju atas sikap pengabdian bawahan terhadap atasan, yaitu sebesar 75%. Dan sebesar 20% responden menyatakan bahwa mereka setuju. Hanya sebesar 5% responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap hal tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa sikap pengabdian bawahan terhadap atasan pada staf penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru sudah sangat baik.

2. Motivasi Reward

a. Pembinaan Employe of the month

Tabel IV.9 Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Employe Of The Month

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	1	5	5
2	Setuju	4	16	80	64
3	Ragu-ragu	3	3	15	9
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	78
	Rata-rata Kriteria				3.9
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.9 menunjukkan dimana sebagian besar responden yaitu sebesar 80 % menyatakan setuju atas pembinaan employe of the month .Sebagian responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebesar 5%. Dan selebihnya menyatakan ragu-ragu, yaitu sebesar 15%.

b. Pujian yang layak

Tabel IV.10 Tanggapan Responden Terhadap Pujian Yang Layak

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	2	10	10
2	Setuju	4	16	80	64
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	80
	Rata-rata Kriteria				4
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80% responden memilih pernyataan setuju atas pujian yang layak. Dan sebesar 10% lagi menyatakan sangat setuju. Hal tersebut menggambarkan bahwa para staf penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru telah mendapatkan pujian yang layak di perusahaan. Meskipun ada sebesar 10 % responden menyatakan ragu-ragu terhadap hal tersebut.

3. Motivasi Gaji & Bonus

a. Kebijakan jumlah gaji

Tabel IV.11 Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Jumlah Gaji

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	5	25	25
2	Setuju	4	11	55	44
3	Ragu-ragu	3	3	15	9
4	Tidak setuju	2	1	5	3
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	81
	Rata-rata Kriteria				4.05
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV. 11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 55% responden menyatakan setuju terhadap kebijakan jumlah gaji. Dan 25 % responden menyatakan sikap sangat setuju. Hal tersebut dapat menyimpulkan bahwa staf penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru, telah mendapatkan gaji yang layak dari pihak perusahaan. Meskipun ada sebagian responden yang menyatakan ragu-ragu, yaitu sebesar 15 %. dan tidak setuju sebanyak 5 %. Hal tersebut mungkin dikarenakan, ada beberapa responden yang merasa gaji tersebut masih belum bisa memenuhi kebutuhannya.

b. Jumlah bonus yang diterima

Tabel IV.12 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Bonus Yang Diterima

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	6	30	30
2	Setuju	4	10	50	40
3	Ragu-ragu	3	4	20	12
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	82
	Rata-rata				4.1
	Kriteria				Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV. 12 menunjukkan bahwa ada sebagian responden, yaitu sebesar 50% responden menyatakan setuju terhadap jumlah bonus yang diterima. Itu menggambarkan sebagian besar responden telah merasa cukup dengan adanya pemberian bonus dari pihak perusahaan. Diperkuat lagi dengan pernyataan sangat setuju oleh responden sebesar 30% akan hal tersebut. Namun, masih ada responden yang merasa bahwa bonus yang diberikan pihak perusahaan belum cukup, yaitu sebesar 20 %.

c. Besarnya pemotongan gaji.

Tabel IV.13 Tanggapan Responden Terhadap Besarnya Pemotongan Gaji

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	5	25	25
2	Setuju	4	13	65	52
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	83
	Rata-rata				4.15
	Kriteria				Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa sebesar 65% responden menyatakan setuju terhadap adanya besarnya pemotongan gaji yang dilakukan pihak perusahaan. Ini menunjukkan bahwa staf bagian penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru merasa tidak terganggu dengan adanya pemotongan gaji, namun harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Ada sebesar 10 % menyatakan ragu-ragu terhadap adanya hal tersebut. Mungkin karena mereka merasa dengan kebijakan pemotongan gaji.

d. Kesesuaian masa kerja dengan gaji yang didapatkan

Tabel IV.14 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Masa Kerja Dengan Gaji Yang Didapatkan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	3	15	15
2	Setuju	4	13	65	52
3	Ragu-ragu	3	3	15	9
4	Tidak setuju	2	1	5	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	78
	Rata-rata Kriteria				3.9
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden ,yaitu sebesar 65% menyatakan setuju terhadap kesesuaian masa kerja dengan gaji yang didapatkan. Ini menggambarkan, bahwa mereka merasa sesuai antara lamanya bekerja dengan jumlah gaji yang didapatkan. Artinya perusahaan telah memberikan keseimbangan antara waktu yang diberikan para staf dengan jumlah gaji yang didapatkan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya pernyataan sangat setuju responden sebesar 15 %. Meskipun masih ada sebesar 15% yang ragu-ragu, dan 5% lagi menyatakan tidak setuju.

e. Ketepatan jadwal pembayaran

Tabel IV.15 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Jadwal Pembayaran Gaji

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	8	40	40
2	Setuju	4	8	40	32
3	Ragu-ragu	3	3	15	9
4	Tidak setuju	2	1	5	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	83
	Rata-rata				4.15

	Kriteria		Setuju
--	-----------------	--	---------------

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.15 menunjukkan bahwa sebesar 40% responden menyatakan sangat setuju terhadap ketepatan jadwal pembayaran gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Ditambah lagi 40% responden menyatakan setuju terhadap hal tersebut. Ini menyimpulkan bahwa mereka merasa pihak perusahaan sudah memperhatikan kepentingan mereka dengan tidak telat membayar gaji. Hal ini perlu dilakukan karena staf tidak perlu merasa cemas untuk masalah waktu atau jadwal pembayaran gaji tersebut. Meskipun masih ada sebagian yang masih ragu-ragu akan jadwal tersebut.

4. Motivasi Pelatihan

a. Jenis Pelatihan

Tabel IV.16 Tanggapan Responden Terhadap Jenis Pelatihan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	11	55	55
2	Setuju	4	6	30	28
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	1	5	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	89
	Rata-rata				4.45
	Kriteria				Sangat Setuju

Sumber : Olahan Data Penulis 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden,yaitu sebesar 55% telah sangat setuju dengan jenis pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan.Dan sebesar 30% responden menyatak setuju. Ini artinya, mereka merasa jenis pelatihan yang diikuti telah sesuai untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Namun masih ada responden yang menyatakan ragu-ragu, yaitu sebesar 10%. dan bahkan sebesar 5% menyatakan tidak setuju. Ini berarti masih ada yang merasa kurang sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan.

b. Jumlah peserta pelatihan

Tabel IV.17 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Peserta Pelatihan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	5	25	25
2	Setuju	4	12	60	48
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	1	5	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	81

	Rata-rata Kriteria	4.05
		Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.17 menunjukkan bahwa responden setuju akan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, yaitu sebesar 60%. Dan 25% responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa jumlah yang mengikuti pelatihan, sudah dirasa cukup dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan ada 10% responden masih ragu-ragu, bahkan ada sebesar 5% menyatakan tidak setuju dengan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan .

c. Waktu pelatihan

Tabel IV.18 Tanggapan Responden Terhadap Waktu Pelatihan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	4	20	20
2	Setuju	4	14	70	56
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	82
	Rata-rata Kriteria				4.1
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV. 18 menunjukkan sebesar 70% responden menyetujui waktu pelatihan yang diadakan. Dan sebesar 20% responden menyatakan sangat setuju. Itu jelas menggambarkan bahwa mereka merasa waktu untuk mengikuti pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Meskipun masih ada responden yang menyatakan ragu-ragu akan hal tersebut, yaitu sebesar 10%.

5. Motivasi Supervise

a. Jumlah pengawas

Tabel IV.19 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pengawas

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	1	5	5
2	Setuju	4	19	95	76
3	Ragu-ragu	3	0	0	0
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	81
	Rata-rata				4.05

	Kriteria		Setuju
--	-----------------	--	---------------

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.19 menunjukkan bahwa hampir seluruh responden menyatakan setuju dengan jumlah pengawas yang ada ketika mereka bekerja dalam perusahaan, yaitu sebesar 95% responden. Hanya 5% responden yang merasa tidak sesuai dengan jumlah pengawas yang ada.

b. Jenis pengawasan

Tabel IV.20 Tanggapan responden terhadap Jenis Pengawasan

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	3	15	15
2	Setuju	4	14	70	56
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	1	5	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
	Jumlah	-	20	100	79
	Rata-rata Kriteria				3.95
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa jenis pengawasan yang ada sudah baik, yaitu sebesar 70% responden. Dan sebesar 15% responden menyatakan sangat setuju. Meskipun ada sebesar 10% yang ragu-ragu dan sebesar 5% masih tidak setuju.

c. Kesesuaian keahlian dengan bidang yang diawasi

Tabel IV.21 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Keahlian Bidang Yang Diawasi

No	Kriteria	Bobot	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat setuju	5	3	15	15
2	Setuju	4	14	70	56
3	Ragu-ragu	3	2	10	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	1	5	1
	Jumlah	-	20	100	78
	Rata-rata Kriteria				3.9
					Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis 2012

Tabel IV.21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 70% telah setuju bahwa yang mengawasi bidang pekerjaan sudah sesuai dengan keahliannya. Ini diperkuat dengan pernyataan sangat setuju responden sebesar 15%. Meskipun masih ada sebesar 10% responden merasa tidak sesuai dengan pengawasan tersebut. Dan juga sebesar 5% responden malah menyatakan sangat tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan tingkat motivasi kerja staf bagian penjualan di PT.Garuda Indonesia Pekanbaru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. leadership = 4.0
2. reward = 3.95
3. gaji dan bonus = 4.07
4. pelatihan = 4.2
5. supervise = 3.9

Nilai tersebut diperoleh dari hasil rata-rata indicator masing-masing sub variabel.Jika diakumulatitkan, maka nilai yang didapatkan dari variabel tersebut adalah sebesar 4.0 .4.0 adalah kriteria untuk hasil yang baik.Dan dapat dikatakan, bahwa motivasi yang dimiliki staf penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru tergolong baik atau tinggi..

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Motivasi kerja staf bagian penjualan di PT. Garuda Indonesia Pekanbaru Indonesia sudah tergolong tinggi atau baik.Motivasi itu bisa dari internal atau diri pribadi karyawan, dan juga dipengaruhi faktor-faktor eksternal seperti leadership, reward, gaji & bonus, pelatihan, serta supervise.Dari pengolahan data diperoleh bahwa pelatihan merupakan motivator tertinggi dibanding yang lainnya, yaitu sebesar 4.2 Ini disebabkan karena pada waktu pelatihan, mereka benar-benar diberikan metode dan ilmu baru untuk bekerja. Sehingga setelah mengikuti pelatihan akan langsung diterapkan dalam perusahaan. Dan semangat itu akan mempengaruhi satu sama lainnya.

2. Saran

Meskipun motivasi kerja staf sudah tergolong tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan,yaitu sebagai berikut :

1. Mempertahankan keharmonisan yang telah ada.
2. Memberikan pelatihan bersama atau serentak.
3. Menambah jumlah staf dibagian penjualan, karena untuk kedepannya pasti akan lebih banyak dibutuhkan tenaga kerja sesuai dengan penambahan jam terbang armada-armadanya.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk Sang Pencipta Semesta,Allah swt. Atas segala keridhoan dalam mengerjakan penelitian ini. Dan untuk keluarga besar Alm ayahanda Tebba & Ibunda Asiah. Serta seluruh Dosen akademika beserta teman teman penulis.

F. DAFTAR PUSTAKA

Bungin,Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi aksara.

Jogiyanto. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE – YOGYAKARTA

Kast, E.Fremont & James E. Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan manajemen I*. Jakarta: Bumi aksara.

Marnis. 2007. *Pengantar Bisnis*. Pekanbaru : UNRI PRESS

Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Ruslan, rosady.2008. *Metodologi penelitian public relation dan komunikasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Sangadji, Mamang dan Sopiha. 2010. *Metodologi penelitian – Pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta : ANDI.

Sulistiyani, ambar teguh.2004. *Memahami good governance dalam perspektif sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gava media.

Suprihanto, John, TH. Agung M. Harsawi & Prakosa Hadi. 2003. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN.

Thoha, Miftah.2005. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Tika, Moh, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi aksara

Tim Penyusun Buku Pedoman Penulisan dan Prosedur Ujian Fisip Universitas Riau.2008. *Pedoman Penulisan dan Prosedur Ujian Skripsi Fisip Unri*. Pekanbaru : UR PRESS

Yoeti, Oka A.2008. *Ekonomi pariwisata introduksi, informasi, dan implementasi*. Jakarta : PT Kompas media Nusantara