

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT TELESINDO SHOP KOTA SINGKAWANG

Dwi Sucahyo Wahyudi

yoyo.14desember@gmail.com

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Liza Aswati

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Rudy Lesmana

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out what are the work motivation factors of employees PT Telesindo Shop in Singkawang city. The method of this study in the analysis is descriptive in the form of a survey. For data collection techniquea using interviews, kueisoner, and observation. Population of this study is all employees PT Telesindo Shop Singkawang City entirenty 30 subject people. Method used in sampling is teh census in wich the entire population is sampled. The results of this study, the variable has the highest with a score average of 3,88 is the variable salary, the variable has the lowest average with a score of 3,06 is variable the work progress. For the average score of the eight variables is 3,44 at the point range of the interval 3,4 – 4,19 is the high score category. Get a concluded that overall the variables of motivation factors can motivate and passion at PT Telesindo Shop Singkawang city.

Keywords: Motivation Factor

1. PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dalam perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang tinggi pada bidangnya masing-masing, hal ini juga menentukan perkembangan perusahaan.

yoyo.14desember@gmail.com

Walaupun sudah memiliki teknologi serta modal yang sangat baik di dalam perusahaan namun memiliki sumber daya manusia yang kurang baik, akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. hal tersebut mengingat bahwa perusahaan harus menjalankan kegiatan-kegiatan baik di dalam atau diluar perusahaan itu sendiri.

Setiap organisasi atau perusahaan baik itu instansi pemerintahan atau swasta, memiliki tujuan dan kepentingan yang ingin dicapainya dalam dunia bisnis. Di dalam dunia bisnis barang dan jasa penting bagi perusahaan dimulai dengan penyusunan rencana sumber daya manusia yang matang. Manusia dalam hal ini yaitu karyawan/pegawai merupakan bagian kekayaan didalam perusahaan, produktivitas serta kegiatan-kegiatan didalam perusahaan dijalankan oleh manusia sebagaimana mestinya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam semangat kerjanya. Didalam perusahaan karyawan memiliki karakteristik, pemikiran, kepribadian, dan kemampuan yang berbeda-beda. Dengan memperhatikan faktor-faktor perusahaan dapat mengoptimalkan skill yang dimiliki oleh karyawan yang ada didalam perusahaan. Selain hal tersebut, masih banyak lagi yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam hal ini yaitu, memotivasi karyawan dan memberi semangat kepada karyawan didalam perusahaan. Memberi motivasi kepada karyawan sangat penting dalam perusahaan yang mana pada akhirnya akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut.

Dalam memotivasi karyawan di dalam perusahaan dilakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang menjadi indikasi yang dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan, beberapa di antaranya ialah tingkat dari absensi karyawan, tingkat dari perputaran tenaga kerja karyawan, gaji karyawan yang diterima, dan dapat juga di lihat dari total jumlah karyawan yang ada di dalam perusahaan menurut dari divisi jabatan yang ada.

Berikut tingkat perputaran tenaga kerja pada PT Telesindo Shop dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Perputaran Karyawan PT TELESINDO SHOP Singkawang

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja				Persentase	
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	Masuk	Keluar
2014	35	1	4	32	2,85	11,42
2015	32	2	0	34	6,25	0
2016	34	3	8	31	8,82	23,53
2017	31	0	2	29	0	6,45
2018	29	1	0	30	3,45	0

Sumber : data PT Telesindo Shop, 2019

Dari keterangan di atas, dimana semakin tahun karyawan pada PT Telesindo Shop mengalami Penurunan. Terutama pada tahun 2016, karyawan yang keluar/berhenti mencapai delapan orang, dimana jumlah terbanyak dari tahun 2014-2018.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan keluar atau masuk karyawan, seperti keluarnya karyawan dikarenakan pengunduran diri, mencari pekerjaan baru atau pun dikarenakan tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik. Sementara untuk karyawan yang masuk untuk mengisi kekosongan posisi yang ada di dalam perusahaan tersebut serta mengikuti volume jumlah penjualan/permintaan.

Berikut tingkat absensi karyawan PT Telesindo Shop Singkawang dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2. Tingkat Absensi Kerja Karyawan
PT TELESINDO SHOP Singkawang**

Tahun	Karyawan	Hari kerja	Total	Absen	Persentase
			Hari Kerja	(Hari)	
2014	32	290	9280	133	1,43
2015	34	287	9758	110	1,12
2016	31	292	9052	155	1,71
2017	29	288	8352	141	1,68
2018	30	290	8700	135	1,55

Sumber : PT Telesindo Shop, 2019

Dari keterangan di atas, dilihat bahwa tingkat absensi karyawan dari tahun 2014 sampai 2015 sempat mengalami penurunan namun pada 2016 mengalami peningkatan namun kembali lagi mengalami penurunan pada tahun 2017 sampai 2018 penyebab penurunan tersebut karena karyawan semakin tahun semakin sering untuk mengambil cuti, masuk tanpa keterangan, dan ijin. Sehingga terjadi penurunan secara produktivitas dan efektivitas dalam bekerja dari tahun ke tahun.

Merujuk pada penjelasan mengenai tingkat perputaran dan juga tingkat absensi dimana kedua aspek tersebut juga dapat menjadi indikator lemah atau tingginya tingkat motivasi kerja karyawan. Atmojo dan Priskila (2019)

Tingkat perputaran tinggi menunjukkan bahwa komitmen serta motivasi kerja yang rendah sehingga karyawan memilih untuk pergi meninggalkan perusahaan. Selanjutnya tingkat absensi yang tinggi menunjukkan motivasi kerja karyawan yang cukup rendah. Berdasarkan penjelasan inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan PT Telesindo Shop Kota Singkawang*”

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengertian Manajemen

Handoko (2013:08) mengatakan “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Schermerhorn dalam Feriyanto dan Triana (2015: 05) berikut merupakan proses dari sebuah manajemen:

- a) *Planning* (Perencanaan)
Meliputi pemilihan misi dan tujuan organisasi serta cara terbaik untuk mencapainya.
- b) *Organizing* (Organisasi)
Proses membagi pekerjaan, mengalokasikan sumber daya, dan pengaturan serta koordinasi aktivitas anggota organisasi untuk melaksanakan rencana.
- c) *Leading* (Kepemimpinan)
Adalah mempengaruhi anggota organisasi agar mereka memberikan kontribusi terhadap tujuan kelompok dan organisasi.
- d) *Controlling* (Pengendalian)
Pengukuran dan pengoreksian untuk kerja individu dan organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:4) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”. Sedangkan Gary Dessler (2016:05) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memproleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

2.3 Pengertian Motivasi

Sedarmayanti (2017:154) berpendapat bahwa "Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Menurut Hasibuan (2011:222) berikut jenis dari motivasi:

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi diatas prestasi standar. Dengan prestasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar akan dapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, dalam jangka waktu panjang dapat berakibat tidak baik.

2.4 Teori Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak nampak, namun dapat memberi kekuatan untuk mendorong individu berperilaku secara efektivitas dan produktivitas dalam mencapai tujuan.

a. Teori hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow dalam buku Robins Coulter (2016:96-97) berpendapat bahwa "Setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus di penuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan". Berdasarkan hal di atas, maka hierarki butuhan manusia menurut maslow sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri atau dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

b. Teori dua faktor Herzberg

Menurut Herzberg di dalam buku Richard (2011:379): menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1) Faktor Kesehatan Pribadi (*hygiene factors*)

- a) Kondisi bekerja
 - b) Upah dan keamanan
 - c) Kebijakan perusahaan
 - d) Pengawasan
 - e) Hubungan interpersonal
- 2) Motivator (*motivators*)
- a) Pencapaian
 - b) Pengakuan
 - c) Tanggung jawab kerja
 - d) Pertumbuhan pribadi

2.5 Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja

Didalam perusahaan salah satu faktor kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu produktivitas dan efektivitas serta rasa tanggung jawab akan pekerjaan, hal tersebut ditekankan oleh pemimpin perusahaan atau atasan kepada karyawan atau pegawai perusahaan. Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentu mengharapkan bukan hanya sekedar upah dan gaji saja, namun juga hal-hal yang akan dapat menjamin tentang keadilan dan kenyamanan dalam pekerjaan. Sehingga dalam melakukan tugas karyawan dapat bertanggung jawab dengan baik akan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

rasa semangat kerja serta tanggung jawab karyawan yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Semangat kerja merupakan sikap dimana karyawan menyukai dan mencintai pekerjaannya, jika penggunaan motivasi yang tepat maka akan mengakibatkan semangat kerja yang serta rasa tanggung jawab pekerjaan menjadi tinggi.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif yang mana penelitian akan menyajikan suatu gambaran fenomena dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan fenomena, dengan metode pengumpulan data untuk penelitian ini, antara lain, Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. menurut Wiratna Sujarweni (2015:94) berpendapat: "Wawancara adalah salah satu instrumen yang di gunakan untuk menggali data secara lisan". Kusioner adalah menyebarkan daftar pertanyaan yang relevan dengan penelitian dan bertujuan untuk mendapatkan informasi dari responden yang telah ditetapkan untuk diteliti, responden mempunyai kebiasaan untuk memberi jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Menurut Uhar Suharsaputra (2014:264) mengatakan: "Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu kejadian atau gejala-gejala/fenomena dalam objek penelitian". Populasi bukan sekedar jumlah objek atau subjek yang akan diteliti, tetapi meliputi karakteristik yang dimiliki objek atau subjek tersebut. Sugiyono berpendapat (2014:80) "bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sampel merupakan sebagian objek ataupun subjek yang akan diteliti oleh peneliti, dimana sampel itu sendiri sudah cukup untuk mewakili seluruh dari objek atau subjek yang ada. Sugiyono berpendapat (2014:81) "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Untuk kali ini peneliti akan menggunakan metode sensus yaitu dimana semua anggota populasi yang ada akan dijadikan sebagai sampel penelitian Besar sampel yang akan diambil oleh peneliti sebesar 30 orang responden.

Alat dalam analisis data yang digunakan kali ini adalah analisis yang bersifat kualitatif. Merupakan salah satu analisis data dengan melihat jawaban yang diberikan responden melalui seputar pertanyaan dari kusioner yang dibagikan, setelah itu kemudian dikelompokkan menjadi kriteria masing-masing. Hasil dari jawaban responden yang didapat dari menjawab pertanyaan kusioner akan dijumlahkan dan akan dihitung persentasenya. Kemudian dari hasil persentase tersebut akan dibuat suatu kesimpulan Menurut Sugiyono (2014: 168): "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Tabel 3. Skor Skala LIKERT

NO	SKALA	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui tingkatan dari masing-masing kelompok, dapat menggunakan rumus perhitungan rentang skala. Menurut Simamora dalam karya ilmiah Jhon (2018): rumus dari skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Dimana: m = angka tertinggi didalam pengukuran.

 n = angka terendah didalam pengukuran.

 b = banyaknya kelas yang dibentuk.

Menurut dari rumus yang diatas, maka rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\mathbf{RS = 0,8}$$

Dikarenakan rentang skala 0,8 maka skalanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tingkat Indeks Responden

NO	SKALA	RENTANG INTERVAL
1	Sangat Tinggi	4,20-5,00
2	Tinggi	3,40-4,19
3	Sedang	2,60-3,39
4	Rendah	1,80-2,59
5	Sangat Rendah	1,00-1,79

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 5. Rekapitulasi Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator pernyataan	S S (5)	S S (4)	N N (3)	T S (2)	ST S (1)	Tot al nilai	Jumlah respon den	Nilai Rata - Rata
Lingkungan Kerja	Kebersihan pada lingkungan kantor	5	4 8	3 0	1 0	2	95	30	3,17
	Kondisi ruangan sudah baik	2 5	3 2	3 6	6	2	101	30	3,37
	Sirkulasi udara di dalam ruangan	0	2 8	3 9	1 0	5	82	30	2,73
	Penerangan di dalam ruangan	3 5	5 2	2 1	6	0	114	30	3,80
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja									3,27
Gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan dan kehalian karyawan	1 5	8 4	1 5	2	0	116	30	3,87
	Kecukupan gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	6 4	3 9	2	0	105	30	3,50
	Kesesuaian gaji dengan upah minimum kota	4 5	8 0	3	0	0	129	30	4,27
Rata-Rata Variabel Gaji									3,88
Kebijakan Perusahaan	Peraturan kebijakan di dalam perusahaan sudah sesuai dan jelas	1 5	3 6	3 3	1 2	1	97	30	3,23

	Terlaksana nya peraturan di dalam perusahaan sudah baik	1 0	6 4	2 1	8 1	1 104	30	3,47	
	Keterlibata n karyawan dalam membuat keputusan di dalam perusahaan	1 0	2 0	4 8	1 4	0 92	30	3,07	
	Rata-Rata Variabel Kebijakan Perusahaan							3,26	
	Peringatan yang diberikan kepada karyawan sudah jelas	7 0	2 0	3 3	0 0	123	30	4,10	
	Pengawa san								
	Ketegasan pemimpin dalam menegakka n disiplin karyawan	0 6	5 1	2 6	1 1	94	30	3,13	
	Perintah dari pimpinan kepada karyawan sudah jelas	0 8	2 1	5 2	1 2	0 91	30	3,03	
	Rata-Rata Variabel Pengawasan							3,42	
	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik	5 5	6 8	6 6	0 0	129	30	4,30	
	Hubunga n								
	Antarper sonal	0 0	4 9	3 4	1 4	0 93	30	3,10	
	Hubungan antara divisi kerja sudah baik	0 4	4 8	4 6	0 0	98	30	3,27	
	Rata-Rata Variabel Hubungan Antarpersonal							3,56	
	Penempa tan Karyawa n	Pemberian pekerjaan sesuai dengan	2 0	8 8	9 2	0 0	119	30	3,97

	<u>kemampuan dari karyawan</u>	
	Pemahaman sasaran dan tujuan dari pekerjaan	
	Perasaan puas dan senang pada bidang pekerjaan saat ini	
	Rata-Rata Variabel Penempatan Karyawan	3,72
	Karyawan masuk dan pulang pada tepat waktu	
	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	
Tanggung Jawab	Melakukan pemeriksaan n pekerjaan yang telah diselsaiakn	
	Pembagian tanggung jawab di dalam perusahaan sudah jelas	
	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan	
Kemajuan Kerja	Kesempatan n berjenjang karier di	

dalam perusahaan							
Kepuasan karyawan terhadap kebijakan poengembawa ngan karier diperusaha an	3 0	3 2	3 0	6	3	101	30
Rata-Rata Kemajuan Kerja							3,37
Rata-Rata							3,06
							3,44

Berdasarkan dari Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dengan nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,88 yaitu variabel gaji, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,06 yaitu variabel kemajuan kerja. Sehingga diketahui dari Tabel 3,15 bahwa nilai rata-rata dari delapan variabel yang ada adalah sebesar 3,44 yang mana nilai tersebut berada pada rentang interval 3,4 – 4,19 merupakan nilai yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa dari secara keseluruhan indeks motivasi dan semangat kerja karyawan PT Telesindo Shop kota Singkawang dikategorikan tinggi sehingga dapat mendorong para karyawan dalam bersemangat melakukan pekerjaannya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil kueisoner yang telah disebarluaskan dan hasil dari perhitungan mengenai Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan PT Telesindo Shop Kota Singkawang, melalui pembahasan serta analisa yang telah dijabarkan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

5.1 Variabel Lingkungan Pekerjaan

Sebagian besar responden merasa cukup termotivasi dalam bekerja karena suasana yang ada didalam lingkungan perusahaan selalu dijaga kebersihannya, kondisi ruangan juga cukup rapi, untuk sirkulasi yang ada didalam perusahaan karyawan juga merasa cukup nyaman dan penerangan yang ada sudah sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5.2 Variabel Gaji

Dari analisa Variabel Gaji sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena karyawan telah menerima gaji yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan, serta gaji yang karyawan terima setiap bulannya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan, dan karyawan juga merasa bahwa gaji yang mereka terima telah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK).

5.3 Variabel Kebijakan Perusahaan

Sebagian besar responden menyatakan termotivasi dalam bekerja karena karyawan merasa cukup jelas dan sesuai terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan, kebijakan yang ada didalam perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, dan beberapa keputusan yang dibuat perusahaan juga melibatkan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan pendapat yang dimilikinya.

5.4 Variabel Pengawasan

Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena pemimpin sangat jelas dalam memberikan peringatan serta tegas menegur karyawan yang telah melakukan pelanggaran didalam perusahaan. karyawan juga merasa bahwa pemimpin telah menegakkan disiplin didalam perusahaan dengan baik.

5.5 Hubungan antar Personal

Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena hubungan dalam pekerjaan dan komunikasi antara sesama karyawan, karyawan dan atasan ataupun antara sesama divisi terjalin dengan baik dan harmonis. Sehingga menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

5.6 Variabel Penempatan Karyawan

Dari analisa Variabel Penempatan Karyawan sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan juga merasa cukup dalam meahami sasaran dan tujuan dari pekerjaan yang diberikan. Serta karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

5.7 Variabel Tanggung Jawab

Sebagian besar responden merasa cukup termotivasi dalam bekerja karena responden merasa dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya serta karyawan teliti dalam bekerja dengan melakukan pemeriksaan kembali pekerjaan yang telah dilakukan. Karyawan merasa terkadang sering telat dalam pulang bekerja dikarenakan karyawan memerlukan kembali pekerjaan yang telah dilakukan serta untuk memastikan tidak adanya kesalahan dalam pekerjaannya.

5.8 Variabel Kemajuan Kerja

Sebagian besar responden merasa cukup termotivasi dalam bekerja karena perusahaan telah memberikan pelatihan kepada karyawan, namun masih ada beberapa karyawan yang menganggap pelatihan yang diberikan belumlah maksimal. Karyawan juga merasa memiliki kesempatan didalam berjenjang karier didalam perusahaan dan merasa cukup puas terhadap kebijakan pengembangan karier yang ada didalam perusahaan.

6. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah diterangkan sebelumnya, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 6.1 Setiap faktor-faktor yang ada didalam variabel sebagian besar memiliki pengaruh yang dapat mendorong motivasi dan semangat kerja, beberapa faktor yang dapat dipertahankan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan seperti gaji, penempatan karyawan, pengawasan dan hubungan antar personal. Beberapa faktor lainnya dinilai sudah cukup untuk memotivasi karyawan namun diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat meningkatkan beberapa faktor seperti kemajuan kerja perusahaan dapat melakukan dengan memberikan pelatihan terutama kepada karyawan baru dan karyawan yang minim akan pengalaman bekerja agar meminimalisir kesalahan di masa mendatang.
- 6.2 faktor tanggung jawab dapat ditingkatkan dengan cara mendisiplinkan karyawan untuk masuk tepat waktu dalam bekerja, meningkatkan ketelitian karyawan dalam bekerja dan bekerja sesuai prosedur yang telah diberikan.
- 6.3 Kepada pihak perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan lingkungan perusahaan dengan cara mejaga kebersihan didalam ruangan ataupun melakukan larangan merokok didalam ruangan, agar dapat meningkatkan kenyamanan dan suasana para karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan memberikan kontribusi yang lebih banyak kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Singgih Tiwut & Priskila, 2019, *Efektifitas Motivasi Pada Lokal Birokrasi*, JBTI (Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi) Vol. 10 No 2 halaman 108-119, Magister Manajemen UMY, Yogyakarta.
- Badrudin, 2013, “dasar-dasar manajemen”, Alfabeta, Bandung.
- Coulter, Robbins, 2016, “Manajemen”, Erlangga, Jakarta.
- Daft L. Richard, 2011, “Era Baru Manajemen”, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2016, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT Indeks, Jakarta.
- Handoko, Hani, T, 2013, “Manajemen Edisi 2”, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, BPFE, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2017, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", PT Refika Aditama, Bandung.

Sugiyono, 2014, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D", Alfabeta, Bandung.

Suharsaputra, Uhar, 2014, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan", PT Refika Aditama, ", Bandung.

Sujarweni, Wiratna, 2015, "Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi", Pustakabaru press, Yogyakarta.

Triana & Feriyanto, 2015, "Pengantar Manajemen (3 in 1)", Mediatera, Surakarta.