

## **Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Bangunan Laris**

**Fandy Candra\***

fandycandra7.com@gmail.com  
STIE Mulia Singkawang, Indonesia

**Lucia Sutiono**

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

**Galih Putranto**

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to find out what are the work motivation factors of employees at best-selling building stores. The analytical method used is a descriptive method in the form of a survey. Data collection techniques use interview methods, questionnaires and document studies. The population of this study were all employees at best-selling building stores. Sampling used the census method where the entire population was used as the research sample. The results of this research show that most of the motivational factors in the variables can motivate respondents at work, such as achievement, recognition, the work itself, responsibility, progress, interpersonal relationships, company administration/policies, supervision, salary and conditions. Work. It can be concluded that in this study the overall work motivation index of employees at best-selling building stores is categorized as very high.*

**Keywords:** *work motivation*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang tidak bisa kita abaikan peranannya didalam suatu ekosistem sebuah institusi maupun organisasi atau perusahaan. Baik dan buruknya aktivitas manajemen dalam sebuah perusahaan harus mempunyai karyawan yang berketerampilan dan yang berpengetahuan tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan untuk perusahaan akan meningkat.

Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong atau menimbulkan semangat untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Toko Bangunan Laris yang beralamat di JLAlianyang No, 16-17, Singkawang Tengah, kota Singkawang, Kalimantan Barat yang merupakan

---

fandycandra7.com@gmail.com

sebuah toko bangunan yang bergerak di bidang penjualan bahan-bahan material bangunan. Pada saat ini, Toko Bangunan Laris sudah cukup banyak dikenali masyarakat, terutama bagi yang ingin membuat atau merenovasi rumah.

Seperti kita ketahui, banyak sekali bermunculan toko-toko bangunan yang menyediakan bahan-bahan materiil bangunan yang berkualitas di daerah pedesaan, apalagi tak jauh dengan daerah perkotaan seperti Pangkalpinang baik yang berskala besar maupun berskala kecil. Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini, toko-toko bangunan lain tentunya dituntut untuk terus memberikan pelayanan terbaik dalam memikat dan memuaskan para konsumennym Jadi apa yang kami lakukan untuk Toko Bangunan Laris adalah untuk memotivasi kinerja karyawan agar memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan adanya kemampuan profesional dari perusahaan untuk mencapainya melalui salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan tersebut, yaitu salah satunya faktor motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan semangat dan dorongan kerja yang baik. Dapat diartikan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasinya serta memungkinkan karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal.

Performa kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting bagi setiap organisasi begitu juga dengan karyawan Toko Bangunan Laris. Kinerja yang baik tentu akan membawa nama baik suatu perusahaan dan kepercayaan Masyarakat juga. Oleh karena itu, pimpinan Perusahaan harus melakukan motivasi kerja secara teratur agar pimpinan Toko Bangunan Laris dapat melihat kinerja anggota dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pemberian motivasi kepada karyawan juga berkaitan dengan hubungan personal antara atasan dengan karyawan, Dimana atasan harus mampu membangun suatu hubungan yang baik dengan karyawan agar dalam pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan lebih baik dan tepat. Hubungan antara Perusahaan dan tenaga kerjanya juga dapat dilihat dari Tingkat perputaran tenaga kerja. Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan perhitungan jumlah karyawan yang telah berhenti (*resign*) dan dilihat sebagai persentase dari jumlah total karyawan. Pada suatu lingkungan, motivasi diyakini sangat berpengaruh besar bagi suatu Perusahaan mikro maupun makro karena motivasi sendiri membantu memberi dukungan ataupun dorongan yang sangat positif atau baik kepada karyawan atau pegawai Perusahaan untuk bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya. Secara nyata manusia memang perlu diberi dorongan dalam bekerja karena kita sebagai pemilik Perusahaan atau pemimpin Perusahaan menginginkan hasil yang memuaskan yang diberikan karyawan Ketika bekerja.

Berikut ini adalah data mengenai Tingkat perputaran tenaga kerja pada Toko Bangunan Laris dari tahun 2016 sampai 2020 yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja  
Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja			
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir
2016	20	6	1	25
2017	25	5	1	29
2018	29	1	0	30
2019	30	4	2	32
2020	32	6	3	35

*Sumber : Toko Bangunan Laris Singkawang, 2021*

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 tenaga kerja yang masuk sebanyak enam orang dan yang keluar sebanyak satu orang. Pada tahun 2017 tenaga kerja yang masuk yaitu lima orang dan yang keluar sebanyak satu orang. Pada tahun 2018 tenaga kerja yang masuk sebanyak satu orang dan tidak ada yang keluar satupun. Pada tahun 2019 tenaga kerja yang masuk sebanyak empat orang dan yang keluar sebanyak dua orang. Pada tahun 2020 tenaga kerja yang masuk sebanyak enam orang dan keluar sebanyak tiga orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tingkat perputaran tenaga kerja pada toko Bangunan Laris dikategorikan tinggi. Berdasarkan data Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi maka, peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Bangunan Laris”

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu atau cara kita untuk mengatur atau mengontrol bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik perusahaan, karyawan maupun masyarakat. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, antara lain:

Menurut Dessler Dalam Widodo (2015:2): "manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan".

### **2.2 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan proses yang menghasilkan dorongan atau semangat bagi individu atau kelompok lain untuk memacu kinerjanya dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang optimal bagi Perusahaan. Menurut Stefan Ivanko dalam Hamali (2016:131): “Motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.”

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131): “Motivasi sebagai Hasrat dalam membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”.

### 2.3 Teori Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa latin, yaitu “*movere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Berikut ini akan dikemukakan beberapa teori motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli, antara lain :

#### a. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu Tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Asumsinya adalah bahwa sebuah hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homestatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*.

#### b. Teori dua fater Herzberg

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2016:180): faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (teori dua faktor Herzberg) adalah :

##### 1) Faktor Motivator (*Motivator Factors*) :

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Bekerja Sendiri
- d) Tanggung Jawab
- e) Kemajuan

##### 2) Faktor Higiene (*Hygiene Factors*)

- a) Hubungan Interpesonal
- b) Kebijakan perusahaan dan pengurus
- c) Pengawasan
- d) Gaji
- e) Kondisi Kerja

## 3. METODA PENELITIAN

### 3.1 Bentuk Dan Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu tata cara atau prosedur yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan informasi atau data serta melakukan Analisa terhadap data atau informasi yang telah di dapatkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:27): “penelitian merupakan suatu cara mencari dan mengungkapkan kebenaran dengan ciri objektivitas, karena disini kebenaran yang diperoleh secara konseptual atau deduktif saja tidak cukup, tetapi harus diuji secara empiris”.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang di gunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

- 3.2.1** Wawancara menurut Nasution dalam Sudaryono (2019:222): “Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dengan pimpinan toko dan semua karyawannya untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah penelitian. Wawancara ini dilakukan pada semua karyawan Toko Bangunan Laris.
- 3.2.2** Menurut Umar (2011:49): “Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Dengan kata lain, angket atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Kuesioner akan dibagikan kepada semua karyawan Toko Bangunan Laris.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Babbie dalam Sukardi (2016:53) : “Elemen penelitian yang hidup dan tinggal Bersama – sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian.” Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan toko Bangunan Laris yang berjumlah 35 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono dalam Sudaryono (2019:175): “Sebagian elemen dari populasi merupakan sampel”. Dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap

populasi. Suatu objek merupakan suatu anggota Tunggal dari sampel, sama halnya dengan elemen yang merupakan anggota Tunggal dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 35 responden yaitu karyawan Toko Bangunan Laris dengan menggunakan metode sensus Dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena bersifat relatif kecil.

### 3.4 Variabel dan Indikator

**Tabel 2. Variabel Dan Indikator**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
1	Prestasi	Kepedulian Perusahaan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai	Likert
		Standar prestasi kerja yang jelas	Likert
		Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan secara obyektif	likert
		Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	Likert
2	Pengakuan	Adanya pengakuan dari sesama rekan kerja saat melakukan prestasi	Likert
		Adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan Keputusan	Likert
		Pengakuan yang diterima dapat memotivasi karyawan	Likert
		Karyawan mendapatkan pengakuan apabila melakukan prestasi	Likert
3	Pekerjaan Itu Sendiri	Karyawan lebih senang bekerja sebagai individu	Likert
		Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	Likert
		Karyawan merasa puas dan senang ditempatkan pada bidang kerja saat ini	Likert
		Pemberian pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	Likert
4	Tanggung Jawab	Karyawan bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya	Likert
		Melakukan pemeriksaan Kembali pekerjaan yang telah diselesaikan	Likert
		Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya	Likert
		Pembagian tanggung jawab di Perusahaan sudah sesuai dan jelas	Likert

5	Kemajuan	Kesempatan untuk berjenjang karir di Perusahaan	Likert
		Jenjang karir yang ada di Perusahaan sudah jelas	Likert
		Karyawan puas terhadap pengembangan kerja dari perusahaan	Likert
		Pemberian pelatihan dan pengembangan dari Perusahaan	Likert
6	Hubungan Antarpersonal	Hubungan kerja sama antar departemen sudah baik	Likert
		Kemudahan dalam menemui atasan atau manajer	Likert
		Pemberian pengarahan dan penjelasan mengenai pekerjaan sudah jelas	Likert
		Hubungan kerja sama karyawan dengan rekan kerja selama ini sudah baik	Likert
		Hubungan kerja sama antara karyawan dengan atasan selama ini sudah baik	Likert
7	Administrasi/ Kebijakan perusahaan	Kebijakan berlaku di Perusahaan yang sudah terlaksana dengan baik	Likert
		Peraturan dan kebijakan yang berlaku di Perusahaan sudah sesuai dan jelas	Likert
8	Pengawasan	Ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja karyawan	Likert
		Pemberian peringatan sudah tegas dan jelas	Likert
9	Gaji	Karyawan memperoleh tunjangan lainnya	Likert
		Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan	Likert
		Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	Likert
		Kesesuaian jumlah gaji yang diterima karyawan	Likert
10	Kondisi Kerja	Kondisi sirkulasi udara diruangan	Likert
		Kondisi penerangan diruangan kerja	Likert
		Kerapian ruang kerja di Perusahaan	Likert
		Kebersihan lingkungan kerja di Perusahaan	Likert

Sumber : Data Olahan 2021

Untuk pengukuran data, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dalam penggunaan skala likert, peneliti menjabarkan beberapa kategori untuk setiap indikator yang dilihat pada Tabel 3, yaitu :

**Tabel 3. Kategori Dan Bobot**

No	Skala	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju (Netral)	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Dalam proses Analisa data, skala yang digunakan adalah skala interval yang merupakan skala yang membedakan kategori dengan selang atau jarak antar kategorinya sama. Rentang skal digunakan untuk melihat indikator-indikator tersebut termasuk dalam kriteria penilaian yang mana. Rentang nilai dapat di hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Bobot Tertinggi} - \text{Bobot Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

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

$$= 0,8$$

Dari perhitungan tersebut, didapatkan rentang nila sebesar 0,8 yang akan digunakan untuk menemukan indeks motivasi karyawan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Indeks motivasi karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4. Indeks Motivasi Karyawan**

No	Rentang Interval	Kategori
1	4,2-5	Sangat Tinggi
2	3,4-4,19	Tinggi
3	2,6-3,39	Sedang
4	1,8-2,59	Rendah
5	1-1,79	Sangat Rendah

*Sumber : Data Olahan, 2021*

### 3.5 Analisis Data

Data yang diperoleh ini akan dianalisis secara statistik deskriptif. Analisis stastistik deskriptif merupakan salah satu analisis data dengan melihat



jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan, kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada. Hasil dari masing-masing jawaban responden akan dijumlahkan dan hasil tersebut akan dihitung persentasenya. Kemudian dari nilai persentase akan ditarik suatu kesimpulan.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Bangunan Laris

###### 4.1.1 Variabel Prestasi

**Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kepedulian Perusahaan Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	19	54,29	5	95
2	Setuju	14	40	4	56
3	Netral	0	0	3	0
4	Tidak Setuju	2	5,71	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>155</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>4,43</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden atau 54,29 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 40 persen yang menyatakan setuju. Tidak ada responden yang menyatakan netral, sebanyak dua orang atau 5,71 persen yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,43 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tentang kepedulian Perusahaan terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan karena karyawan merasakan sendiri adanya kepedulian dari atasan terhadap prestasi yang telah di capainya.

###### 4.1.2 Variabel Pengakuan

**Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Mendapatkan Pengakuan Apabila Melakukan Prestasi**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	19	54,29	5	95
2	Setuju	15	42,86	4	60
3	Netral	1	2,86	3	3
4	Tidak Setuju	0	0	2	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>158</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>4,51</b>			

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden atau 54,29 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 42,86 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak satu orang yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,51 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Berdasarkan Tabel 3.9 dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan karyawan mendapatkan pengakuan apabila melakukan prestasi.

#### 4.1.3 Variabel Pekerjaan Itu Sendiri

**Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	11	31,43	5	55
2	Setuju	23	65,71	4	92
3	Netral	1	2,86	3	3
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>150</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>4,29</b>			

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden atau 31,43 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden atau 65,71 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak satu orang yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,29 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian menyatakan responden setuju terhadap pernyataan pemberian pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

#### 4.1.4 Variabel Tanggung Jawab

**Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Bersedia Lembur Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
-----	------------	--------	----------------	-------	-------

1	Sangat Setuju	14	40	5	70
2	Setuju	17	48,57	4	68
3	Netral	2	5,71	3	6
4	Tidak Setuju	1	2,86	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,86	1	1
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>147</b>
		<b>Rata-rata</b>			<b>4,20</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden atau 40 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden atau 48,57 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak dua orang atau 5,71 persen yang menyatakan netral. Sebanyak satu orang atau 2,86 persen yang menyatakan tidak setuju. Sebanyak satu responden atau 2,86 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,20 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

#### 4.1.5 Variabel Kemajuan

**Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Untuk Berjenjang Karir Di Perusahaan**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	9	25,71	5	45
2	Setuju	22	62,86	4	88
3	Netral	4	11,43	3	12
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>145</b>
		<b>Rata-rata</b>			<b>4,14</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa sebanyak sembilan responden atau 25,71 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau 62,86 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak empat responden atau 11,43 yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,14 yang berada pada rentang interval 3,4 – 4,19. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan kesempatan untuk berjenjang karir di Perusahaan.

#### 4.1.6 Variabel Hubungan Personel

**Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Kerja Sama Antar Departemen Sudah Baik**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	19	54,29	5	95
2	Setuju	15	42,86	4	60
3	Netral	1	2,86	3	3
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>158</b>
		<b>Rata-rata</b>			<b>4,51</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 responden atau 54,29 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 42,86 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak satu responden atau 2,86 persen yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,51 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 4.1.7 Variabel Administrasi / Kebijakan Perusahaan

**Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Yang Berlaku Diperusahaan Sudah Terlaksana Dengan Baik**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	9	25,71	5	45
2	Setuju	26	74,29	4	104
3	Netral	0	0	3	0
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>149</b>
		<b>Rata-rata</b>			<b>4,26</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa sebanyak sembilan responden atau 25,71 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden atau 74,29 persen yang menyatakan setuju. Tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,26 yang berada pada rentang interval 4,2

- 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 4.1.8 Variabel Pengawasan

**Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Ketegasan Pimpinan Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Karyawan**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	13	37,14	5	65
2	Setuju	21	60	4	84
3	Netral	1	2,86	3	3
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>152</b>
		<b>Rata-rata</b>			<b>4,34</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden atau 37,14 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau 60 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak satu responden atau 2,86 persen yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,34 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 4.1.9 Variabel Gaji

**Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Memperoleh Tunjangan Lainnya**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	23	65,71	5	115
2	Setuju	10	28,57	4	40
3	Netral	2	5,71	3	6
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>161</b>
		<b>Rata-rata</b>			<b>4,60</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa sebanyak 23 responden atau 65,71 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden atau 28,57 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak dua responden atau 5,71 persen yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,60 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4.1.10 Variabel Kondisi Kerja

**Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Sirkulasi Udara Diruangan Kerja**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Bobot	Nilai
1	Sangat Setuju	17	48,57	5	85
2	Setuju	13	37,14	4	52
3	Netral	5	14,29	3	15
4	Tidak Setuju	0	0	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>152</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>4,34</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden atau 48,57 persen yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau 37,14 persen yang menyatakan setuju. Sebanyak lima responden atau 14,29 persen yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,34 yang berada pada rentang interval 4,2 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Lima responden yang menyatakan netral dikarenakan kondisi udara bisa buruk apabila adanya kedatangan kendaraan besar yang bermuatan bahan material yaitu berupa semen.

#### 4.2 Rekapitulasi Nilai Rata – rata

**Tabel 15. Perhitungan Nilai Rata-Rata**

Variabel yang diukur	Pernyataan /Indikator	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Responden	Total Skor	Nilai Rata - rata	Tingkat Indeks Motivasi
Prestasi	1	19	14	0	2	0	35	155	4,43	Sangat Tinggi
	2	13	20	2	0	0	35	151	4,31	
	3	20	14	1	0	0	35	159	4,54	
	4	18	17	0	0	0	35	158	4,51	
Rata-rata Variabel Prestasi									4,45	
Pengakuan	5	19	15	1	0	0	35	158	4,51	Sangat Tinggi
	6	24	11	0	0	0	35	164	4,69	
	7	14	19	2	0	0	35	152	4,34	
	8	11	19	5	0	0	35	146	4,17	
Rata-rata Variabel Pengakuan									4,43	
Pekerjaan Itu Sendiri	9	11	23	1	0	0	35	150	4,29	Tinggi
	10	16	19	0	0	0	35	156	4,46	
	11	14	12	9	0	0	35	145	4,14	
	12	3	12	2	4	14	35	91	2,60	
Rata-rata Variabel Pekerjaan Itu Sendiri									3,87	
Tanggung Jawab	13	14	17	2	1	1	35	147	4,20	Sangat Tinggi
	14	17	18	0	0	0	35	157	4,49	
	15	19	16	0	0	0	35	159	4,54	
	16	17	18	0	0	0	35	157	4,49	
Rata-rata Variabel Tanggung Jawab									4,43	
Kemajuan	17	9	22	4	0	0	35	145	4,14	Sangat Tinggi
	18	12	23	0	0	0	35	152	4,34	
	19	9	26	0	0	0	35	149	4,26	
	20	13	19	3	0	0	35	150	4,29	
Rata-rata Variabel Kemajuan									4,26	
Hubungan Antarpersonal	21	19	15	1	0	0	35	158	4,51	Sangat Tinggi
	22	26	8	0	1	0	35	164	4,69	
	23	18	16	1	0	0	35	157	4,49	
	24	15	18	2	0	0	35	153	4,37	
	25	19	16	0	0	0	35	159	4,54	
Rata-rata Variabel Hubungan Antarpersonal									4,52	
Administrasi/Kebijakan	26	9	26	0	0	0	35	149	4,26	Sangat Tinggi
	27	11	24	0	0	0	35	151	4,31	
Rata-rata Variabel Administrasi/Kebijakan									4,29	
Pengawasan	28	13	21	1	0	0	35	152	4,34	Sangat Tinggi
	29	18	16	1	0	0	35	157	4,49	
Rata-rata Variabel Pengawasan									4,42	
Gaji	30	23	10	2	0	0	35	262	4,60	Sangat Tinggi
	31	22	13	0	0	0	35	262	4,63	
	32	22	13	0	0	0	35	162	4,63	
	33	19	15	1	0	0	35	158	4,51	
Rata-rata Variabel Gaji									4,59	
Kondisi Kerja	34	17	13	5	0	0	35	152	4,34	Tinggi
	35	17	16	2	0	0	35	155	4,43	

<b>36</b>	10	13	11	1	0	35	137	3,91
<b>37</b>	0	2	0	10	23	35	51	1,46
<b>Rata-rata Variabel Kondisi Kerja</b>								<b>3,54</b>
<b>RATA-RATA</b>								<b>4,28 Sangat Tinggi</b>

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penyebaran kuesioner dan hasil perhitungan mengenai Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Bangunan Laris, bahwa dari pembahasan dan Analisa yang telah disajikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

### 5.1 Analisa Deskriptif Variabel Prestasi

Nilai Rata – rata variabel prestasi adalah 4,45 dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena pihak Perusahaan peduli dengan pencapaian prestasi kerja karyawannya, penilaian prestasi kerja juga telah terlaksana dengan objektif. Standar prestasi kerja yang harus dicapai karyawan telah ditetapkan dan disosialisasikan dengan jelas. Atasan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.

### 5.2 Analisa Deskriptif Variabel Pengakuan

Nilai rata – rata variabel pengakuan adalah 4,43 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena responden mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja saat berhasil melakukan prestasi atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Karyawan juga secara langsung dilibatkan dalam pengambilan Keputusan.

### 5.3 Analisa Deskriptif Variabel Pekerjaan Itu Sendiri

Nilai rata – rata variabel pekerjaan itu sendiri adalah 3,87 dapat dikategorikan tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan yang diberikan kepada responden telai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Responden juga merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini, karena pekerjaan yang dimiliki oleh responden saat ini sangat menantang dan menarik bagi responden.

### 5.4 Analisa Deskriptif Variabel Tanggung Jawab

Nilai rata – rata variabel tanggung jawab adalah 4,43 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena pembagia tanggung jawab karyawan sudah sesuai dan jelas serta responden dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

### 5.5 Analisa Deskriptif Variabel Kemajuan



Nilai rata – rata variabel kemajuan adalah 4,26 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena pihak Perusahaan telah memberlakukan jenjang karir yang jelas dan pihak Perusahaan cukup sering mengadakan pengembangan untuk para karyawannya, sehingga responden merasa puas terhadap kebijakan pengembangan kerja atau karir yang diberlakukan oleh pihak Perusahaan.

#### **5.6 Analisa Deskriptif Variabel Hubungan Personel**

Nilai rata – rata variabel hubungan personel adalah 4,52 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis dan kondusif. Sehingga menciptakan suatu suasana kerja yang nyaman.

#### **5.7 Analisa Deskriptif Variabel Administrasi/Kebijakan Perusahaan**

Nilai rata – rata variabel administrasi/kebijakan perusahaan adalah 4,29 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena kebijakan dan peraturan yang diberlakukan oleh pihak Perusahaan sudah jelas dan sesuai serta peraturan yang telah ditetapkan telah terlaksana dengan baik.

#### **5.8 Analisa Deskriptif Variabel Pengawasan**

Nilai rata – rata variabel pengawasan adalah 4,42 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja dikarenakan atasan dalam mengakkan disiplin kerja sudah cukup tegas yang disertai dengan memberikan peringatan dan teguran yang tegas dan jelas.

#### **5.9 Analisa Deskriptif Variabel Gaji**

Nilai rata – rata variabel gaji adalah 4,59 dapat dikategorikan sangat tinggi karena Sebagian besar responden merasa sangat termotivasi dalam bekerja karena gaji ataupun tunjangan yang mereka dapatkan setiap bulannya cukup dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dan gaji yang responden terima cukup sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh responden.

#### **5.10 Analisa Deskriptif Variabel Kondisi Kerja**

Nilai rata – rata variabel kondisi kerja adalah 3,54 dapat dikategorikan tinggi karena Sebagian besar responden merasa termotivasi dalam bekerja karena suasana dalam ruang kerja sudah bersih, cukup rapi, disertai dengan penerangan dan sirkulasi udara yang baik. Terkadang lingkungan luar ruang kerja kurang bersih tetapi akan segera cepat dibersihkan oleh responden.

### **6. SARAN**

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan, sebenarnya penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **6.1 Variabel Prestasi**

Pada variabel prestasi nilai rata – rata terendah berada di pernyataan “penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan secara obyektif” dengan nilai sebesar 4,31 dimana Perusahaan harus dapat lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan agar Perusahaan dapat melihat menilai karyawan yang sudah bekerja dengan giat dan Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan tersebut.

### **6.2 Variabel Pengakuan**

Pada variabel pengakuan nilai rata – rata terendah berada di pernyataan “karyawan mendapatkan pengakuan dan pujian dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik” dengan nilai sebesar 4,17 dimana pemimpin harus dapat memberikan arahan kepada karyawan agar saling bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan sehingga sesama rekan kerja dapat lebih memberikan pujian kepada karyawan saat berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik.

### **6.3 Variabel Pekerjaan Itu Sendiri**

Pada variabel pekerjaan itu sendiri nilai rata – rata terendah berada di pernyataan “dalam bekerja anda lebih menyukai bekerja sendiri daripada bekerja sama dengan yang lain” dengan nilai sebesar 2,60 dimana karyawan harus dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri dengan baik dan benar tetapi karyawan juga dapat meminta bantuan dari sesama rekan kerja untuk membantu dalam mengerjakan pekerjaannya jika memang diperlukan agar pekerjaan dapat selesai lebih cepat.

### **6.4 Variabel Tanggung Jawab**

Pada variabel tanggung jawab nilai rata – rata terendah berada di pernyataan “apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka anda akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut” dengan nilai sebesar 4,20 dimana para karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat agar waktu dalam bekerja tepat waktu dan tidak lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja sama agar pekerjaan selesai tepat waktu.

### **6.5 Variabel Kemajuan**

Pada variabel kemajuan nilai rata- rata terendah terdapat pada pernyataan “anda merasa puas terhadap kebijakan pengembangan kerja atau karir di Toko Bangunan Laris” Dengan nilai sebesar 4,26. Perusahaan harus dapat meningkatkan kebijakannya dalam pengembangan kerja atau karir karyawan sehingga karyawan lebih merasa puas dan dapat meningkatkan kemampuan akan pekerjaannya yang di kerjakan.

### **6.6 Variabel Hubungan Antarpersonal**

Pada variabel hubungan antarpersonal nilai rata – rata terendah terdapat pada pernyataan “hubungan kerja sama antara anda dengan sesama rekan kerja selama ini sudah baik” dengan nilai sebesar 4,37. Pemimpin dapat memberikan suatu pekerjaan kepada karyawan yang pekerjaannya membutuhkan kerja sama antar rekan kerja, sehingga hubungan karyawan dengan karyawan lainnya dapat lebih baik.

#### **6.7 Variabel Administrasi/Kebijakan Perusahaan**

Pada variabel administrasi/kebijakan Perusahaan nilai rata – rata terendah terdapat pada pernyataan “ kebijakan di Toko Bangunan Laris sudah berjalan dengan baik” dengan nilai sebesar 4,26. Pemimpin Perusahaan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sudah ditetapkan di Perusahaan dan kebijakan yang diberlakukan dapat dijalankan oleh semua karyawan yang bekerja di Perusahaan, sehingga kebijakan yang diberikan dapat berjalan dengan baik”.

#### **6.8 Variabel Pengawasan**

Pada variabel pengawasan nilai rata – rata terendah terdapat pada pernyataan “pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja sudah sangat tegas” dengan nilai sebesar 4,34. Pimpinan Perusahaan harus lebih tegas dalam mendisiplinkan karyawan nya agar karyawan dapat bekerja lebih baik Dimana pimpinan dapat memberikan disiplin kerja yang tegas tetapi tidak membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga pimpinan harus bisa mengatur semua peraturan dengan baik.

#### **6.9 Variabel Gaji**

Pada variabel gaji nilai rata – rata terendah terdapat pada pernyataan “gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki” dengan nilai sebesar 4,51. Pimpinan Perusahaan dapat memberikan gaji yang lebih sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bisa lebih bersemangat dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

#### **6.10 Variabel Kondisi Kerja**

Pada variabel kondisi kerja nilai rata – rata terendah terdapat pada pernyataan “kebersihan lingkungan kerja di Toko Bangunan Laris sudah bersih” dengan nilai sebesar 1,60. Pimpinan Perusahaan harus lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kerja Dimana pimpinan dapat memberitahukan karyawan agar selalu membersihkan area tempat kerja setelah digunakan atau pun sewaktu sudah jam pulang kerja, walaupun memang tidak akan benar – benar bersih dikarenakan Perusahaan nya adalah toko bangunan, tetapi pimpinan dapat meminimalisir debu dan kotoran pada toko bangunan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2016.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Sudaryono. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mix Method, Cetakan Ketiga*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Cetakan Kelima Belas*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015