

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
DIKUTO RELOAD KIJANG**

SKRIPSI

**GILANG GANDARA
NIM : 16612296**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
DIKUTO RELOAD KIJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas
dan Memenuhi Syarat-syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH

GILANG GANDARA

NIM : 16612296

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
DIKUTO RELOAD KIJANG

Diajukan kepada :

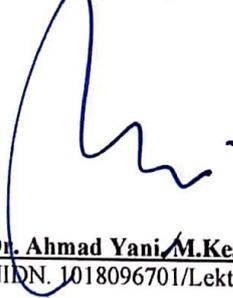
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : GILANG GANDARA
NIM : 16612296

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



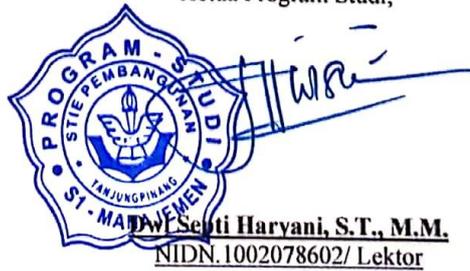
Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Pembimbing Kedua,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN.1011088902/ Asisten ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dr. Seti Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
DIKUTO RELOAD KIJANG**

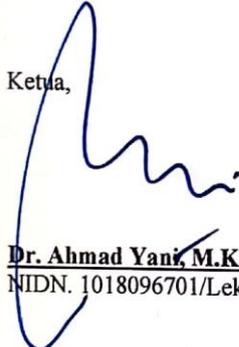
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : GILANG GANDARA
NIM : 16612296

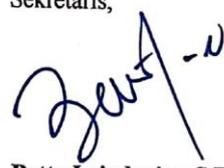
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Tujuh Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,


Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Sekretaris,


Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301/ Asisten ahli

Anggota,


Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN. 1001109101/ Asisten ahli

Tanjungpinang, 27 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,




Chairy Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Gilang Gandara
NIM : 16612296
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.23
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Pada Karyawan Dikuto
Reload Kijang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Penyusun,



GILANG GANDARA

NIM : 16612296

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kuucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadamu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang yang sangat berarti di sekelilingku yang selalu memberi dukungan dan doa yang tiada henti, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. *Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kukasihi dan kusayangi*

BAPAK, IBU DAN ISTRI TERCINTA

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk kalian yang telah memberikan kasih sayang serta dukungan yang tiada henti-hentinya. Semoga ini menjadi awal untuk membuat semua orang yang kusayangi bahagia.

SAHABAT-SAHABAT PEJUANG SKRIPSI

Sahabat-sahabatku yang masih berjuang untuk menyelesaikan skripsinya, tetap semangat karena ada orang tua yang harus kalian banggakan serta ada orang yang harus kalian pinang. Terima kasih atas semua yang kalian berikan selama ini semoga kita semua mejadi manusia yang berguna bagi bangsa, agama dan negara.

MOTTO

“Manusia yang paling dicintai Allah adalah yang paling bermanfaat bagi manusia
lainnya.”

-HR.Thabrani-

“Selesaikan apa yang telah engkau mulai”

-Unknown-

“If You’re really truthful with yourself, it’s wonderful guidance”

-Charlie Chaplin-

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

-B.J.Habibie-

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DIKUTO RELOAD”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.M., M.Kes selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
7. Seluruh keluarga besar Dikuto Reload yang selalu memberikan motivasi agar penulis segera menyelesaikan skripsi penulis.
8. Untuk Istri saya Eka Sun Putri yang sabar menghadapi saya, yang selalu memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini dan yang selalu berada disamping saya serta memberikan motivasi ketika sudah mulai menyerah menulis skripsi ini hingga akhirnya selesai mengerjakan skripsi ini.
9. Untuk Dwi Retno Setiawan yang selalu menceramahi penulis Ketika penulis malas untuk mengerjakan skripsi dan yang selalu memberikan nasehat-nasehat untuk kehidupan saya.
10. Untuk kedua orangtua saya yang telah membesarkan saya, skripsi ini khusus untuk kalian yang selalu menjadi motivasi saya untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) ini.
11. Untuk adik-adik saya Rapina Juliani dan Saka Aidil Khiram, semoga kalian bisa melampaui saya dalam segala hal terutama pendidikan.
12. Untuk Rizal Deva Pratama teman seperjuanganku semoga secepatnya menyusul menyelesaikan skripsinya.
13. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat di tuliskan satu-persatu, terima kasih semuanya.
14. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2016, yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hngga akhir penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Penulis

GILANG GANDARA
NIM 16612296

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Kegunaan Penelitian	5
1.5.1 Kegunaan Teoritis	5
1.5.2 Kegunaan Praktis	5
1.6 Sistematika Penulisan	5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7

2.1.2	Motivasi	8
2.1.2.1.	Definisi Motivasi.....	8
2.1.2.2	Proses Motivasi	10
2.1.2.3	Gambaran Proses Terjadinya Motivasi	10
2.1.2.4	Teori-teori Motivasi Kerja.....	10
2.1.2.4.1	Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	11
2.1.2.4.2	Teori ERG Clayton Alderfer	12
2.1.2.4.3	Teori Dua Faktor Frederick Hezberg.....	13
2.1.2.4.4	Teori Motivasi Kebutuhan McClelland	18
2.1.2.4.5	Teori X dan Y McGregor.....	18
2.1.2.4.6	Teori Motivasi Proses	19
2.1.3	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.1.4	Teknik Dalam Memotivasi.....	25
2.1.5	Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.2	Kerangka Pemikiran	29
2.3	Penelitian Terdahulu	30

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Jenis Data.....	33
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4	Populasi dan Sampel	36
3.4.1	Populasi Penelitian.....	36
3.4.2	Sampel Peneitian	36
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6	Teknik Analisis Data	38
3.7	Lokasi Penelitian	39
3.8	Jadwal Penelitian	39

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Gambaran Umum Dikuto Reload	40
4.1.1.1 Profil Singkat Objek Penelitian	40
4.1.1.2 Visi Dikuto Reload.....	41
4.1.1.3 Misi Dikuto Reload	41
4.1.1.4 Motto Dikuto Reoad.....	41
4.1.1.5 <i>Company Profile</i> Dikuto Reload.....	41
4.1.2 Struktur Organisasi Dikuto Reload	42
4.1.3 Sarana	42
4.1.3.1 Bangunan.....	42
4.1.4 Motivasi Karyawan di Dikuto Reload.....	43
4.1.5 Data Informan	43
4.1.6 Rekapitulasi Hasil Wawancara	44
4.2 Pembahasan.....	54

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Karyawan Dikuto Reload Tahun 2021	4
Tabel 2.1	Teori Motivasi Menurut Herzberg	14
Tabel 3.1	Operasional Motivasi Kerja	37
Tabel 4.1	Data Informan Penelitian Dikuto Reload	43

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.2	Proses Timbulnya Motivasi Kerja	10
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1.2	Struktur Organisasi Dikuto Reload.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara Penelitian
2.	Hasil Wawancara
3.	Dokumentasi
4.	Surat Keterangan Objek Penelitian
5.	Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DIKUTO RELOAD KIJANG

Gilang Gandara 16612296. Manajemen (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
Email : Gilanggandara20@gmail.com

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apa saja motivasi kerja pada karyawan Dikuto Reload Kijang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data meyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi serta penelitian kepustakaan yang bermaksud mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Analisis data dilaksanakan melalui tahapan: reduksi data, display data, verifikasi/kesimpulan.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan di Dikuto Reload secara keseluruhan memiliki motivasi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dominanya faktor lingkungan dimana seluruh karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang dibentuk Dikuto Reload serta fasilitas yang diberikan sangat lengkap.

Kata Kunci : Motivasi Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Ahmad Yani, S.Sos., MM., M.Kes.

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T., MM.

ABSTRACT

ANALYSIS OF JOB MOTIVATION ON EMPLOYEES IN DIKUTO RELOAD KIJANG

Gilang Gandara 16612296. Manajemen (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Email : Gilanggandara20@gmail.com

The research objective is to find out what the work motivation of Dikuto Reload Kijang employees is. This study uses a qualitative descriptive type of research, namely research that seeks to solve current problems based on data presenting, analyzing and interpreting data.

The data collection techniques used are observation, interviews and documentation as well as library research which intends to study books that are related to the object of research. Data analysis was carried out through the following stages: data reduction, data display, verification/conclusion.

The conclusion of this study is that the overall work motivation of employees at Dikuto Reload has high motivation. This can be seen from the dominance of environmental factors where all employees feel comfortable with the environment created by Dikuto Reload and the facilities provided are very complete.

Keywords : *Work Motivation*

Supervisor I : Dr. Ahmad Yani, S.Sos., MM., M.Kes.

Supervisor II : Eka Kurnia Saputra, ST, MM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional didalam sebuah perusahaan. Elemen lain di perusahaan seperti uang, mesin dan modal lainnya tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Semakin baik modal sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Karyawan menjadi pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang heterogen. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan sumber daya yang unggul. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan, pencapaian untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Agar manusia dapat bergerak sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Demi terciptanya semangat kerja yang tinggi, hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan perusahaan haruslah berjalan dengan baik dan dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk memenuhi tingkat kualitas seorang karyawan. Motivasi yang tinggi akan memberikan dampak positif yang besar bagi perusahaan dan khususnya bagi karyawan sendiri. Ada beberapa tujuan motivasi yang berdampak kepada karyawan diantaranya meningkatkan moral dari karyawan dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi.

Motivasi bukan semata-mata hanya tingkah laku tetapi juga tindakan berinteraksi antara satu dan yang lainnya sehingga menjadi proses memotivasi yang dapat memengaruhi perilaku. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong untuk melakukan aktivitas tersebut. Kebutuhan seseorang yang diikuti dengan rasa keinginan berbeda setiap individunya. Perbedaan itu terjadi karena proses mental yang terjadi didalam diri seseorang yang membentuk persepsi pada diri yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri hakikatnya merupakan proses belajar seseorang

terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan. Motivasi juga mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Dikuto Reload merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa *payment* isi ulang pulsa elektrik, Token PLN, *Voucher* Paket Data dan sudah berdiri sejak tahun 2015 yang berlokasi di Kijang Kota yang dimana sampai saat ini Dikuto Reload sudah memiliki 9 karyawan meliputi 1 Bendahara, 4 *Customer Service* dan 4 *Collector* dan *Sales*. Yang dimana dari job desk masing-masing karyawan tersebut ialah bendahara bertugas mengawasi uang masuk dan uang keluar perusahaan, customer service bertugas menyelesaikan segala complain dari outlet dan mempersiapkan produk yang di butuhkan oleh sales serta tugas sales ialah mengambil uang tagihan seluruh outlet dengan nominal yang cukup besar dan mengajak outlet untuk bergabung dengan dikuto reload kijang.

Adapun ketertarikan peneliti untuk mengambil motivasi kerja pada karyawan Dikuto Reload ialah dimana perusahaan tersebut memiliki karyawan dari awal berdirinya perusahaan hingga sampai saat ini masih bertahan dengan upah belum mengikuti UMK Tanjungpinang. Berikut data karyawan Dikuto Reload pada tahun 2021 :

TABEL 1.1
Data Karyawan Dikuto Reload Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan				Masa Kerja	
		SD	SMP	SMA	Sarjana	≤ 2 Tahun	≥ 2 Tahun
1	Pria	-	-	4	-	1	3
2	Wanita	-	-	4	1	3	2
Jumlah		-	-	8	1	4	5

Sumber: Dikuto Reload (2021)

Menurut hasil penelitian Vincent Kudrati dalam skripsi yang berjudul “Evaluasi Motivasi Kerja di Perusahaan Amondeu” pada tahun 2018 bahwa pemberian motivasi kerja di perusahaan Amondeu sangat kurang, karena manajer merasa Amondeu belum bisa memenuhi kebutuhan mereka. Terlihat dari faktor intrinsik maupun ekstrinsiknya..

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai “**Analisis Motivasi Kerja Pada Karyawan Dikuto Reload Kijang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti adalah apa saja yang mendorong motivasi kerja karyawan Dikuto Reload?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan motivasi kerja sesuai dengan teori

motivasi Herzberg yang digunakan dan hanya meneliti Karyawan Dikuto Reload.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki maksud dan tujuan tertentu yaitu untuk mengetahui apa pendorong motivasi kerja pada karyawan Dikuto Reload Kijang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

- a. Kegunaan penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat kepada pihak manapun mengenai apa saja yang mendorong motivasi kerja karyawan Dikuto Reload.
- b. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui apa saja yang mendorong motivasi kerja karyawan Dikuto Reload.
- c. Dapat dijadikan referensi untuk pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan perubahan konsep baru dalam bidang ilmu manajemen jurusan sumber daya manusia.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan karyawan Dikuto Reload Kijang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari tiga bab dimana akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada uraian bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan, manfaat dan sistematik penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada uraian bab ini terdiri dari metode yang digunakan, definisi konseptual dan fokus penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, keabsahan data dan lokasi penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri atas gambaran umum objek penelitian, penyajian, data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, motivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Adapun menurut Simamora (2014) Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah penyalahgunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektifitas dalam mencapai berbagai tujuan.

Definisi lain dikemukakan oleh Siagian (2014) Manajemen sumber daya manusia yaitu prosedur berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan individu-individu yang sesuai untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat entitas tersebut membutuhkannya.

Adapun menurut Hartatika (2014) MSDM adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi tersebut, tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar system tetap berjalan sesuai aturan, aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini, manajemen menjadikan SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Teori-teori motivasi pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu teori-teori motivasi zaman dahulu (dini) dan teori-teori motivasi kontemporer. Teori motivasi zaman dulu lebih menekankan pada teori isi (*content theory*) yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan teori kontemporer berhubungan dengan teori proses yang

merupakan pengembangan teori sebelumnya (Sudiro, 2018). Motivasi itu sangat penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

- a. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan.
- b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah untuk mengerjakannya.
- c. Untuk memelihara atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sopiah (Bagia, 2015), motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil atau tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Usman (Torang, 2016), motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan di dalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat memengaruhi setiap karyawan dalam bekerja dan memotivasi, di sisi lain minimnya kemampuan karyawan dapat diatasi dengan mengikutkan mereka dalam pendidikan dan latihan.

Sedangkan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2013) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan

ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tinggi.

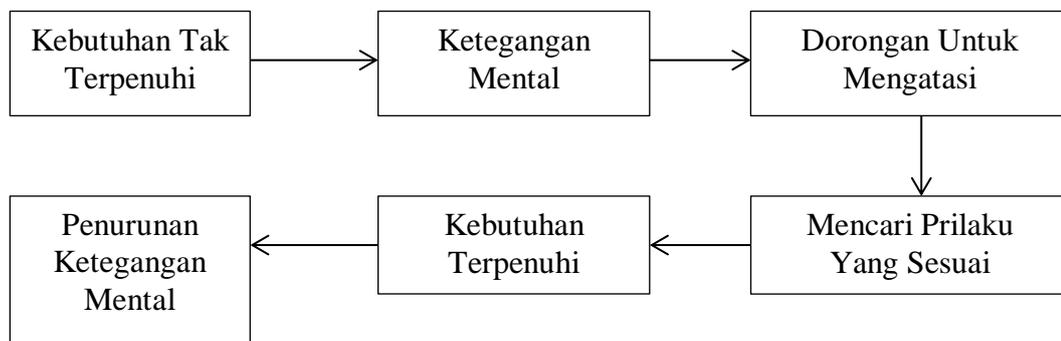
2.1.2.2 Proses Motivasi

Menurut Bagia (2015), karyawan termotivasi sebenarnya berada pada status ketegangan mental yang penyembuhannya dilakukan melalui suatu usaha. Semakin tinggi ketegangan mental semakin tinggi tingkat usahanya, jika usaha sukses maka kebutuhan terpuaskan dan segera akan terjadi reduksi ketegangan mental yang seharusnya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga terjadi kesesuaian kebutuhan dengan tujuan organisasi.

2.1.2.3 Gambaran Proses Tumbuhnya Motivasi Seseorang

Gambar 2.1.2

Proses Timbulnya Motivasi Kerja



Sumber : Bagia (2015)

2.1.2.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi terdiri dari dua pendekatan, yaitu pendekatan isi (*content approaches*) dan pendekatan proses (*process approaches*). Pendekatan content

meliputi teori hierarki kebutuhan maslow, teori ERG, teori dua faktor, dan teori kebutuhan McClelland. Sedangkan pendekatan proses terdiri dari teori penghargaan, teori keadilan, dan teori penetapan tujuan Sunyoto (2013).

2.1.2.4.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Fahmi (2016) dalam konsep motivasi Maslow, manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut :

- a. *Physiological needs* adalah kebutuhan yang paling besar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.
- b. *Safety and security needs* adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:
 1. Karyawan yang bekerja mampu menyisihkan gaji untuk ditabung,
 2. Bagi seorang karyawan yang memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa dan sejenisnya.
 3. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif.
 4. Keamanan dalam tempat tinggal

- c. *Social needs* adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial.
- d. *Esteem needs* adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri: ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian.
- e. *Self-actualization needs* adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

2.1.2.4.2 Teori ERG Clayton Alderfer

Menurut Sunyoto (2013) Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hierarki. Aldefer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya.

Menurut ERG ada 3 (tiga) kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.2.4.3 Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Sutrisno (Bagia, 2015), teori motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor pemeliharaan atau *hygiene factor* dan faktor motivasi atau *motivation factor*. Faktor pemeliharaan yang disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Faktor motivasi atau *motivation factor* merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsic). Faktor motivator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab. Secara lebih rinci teori motivasi dari Herzberg dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 2.1
Teori Motivasi Menurut Herzberg

No	Motivator (<i>Intrinsic</i>) Factors	Hygiene (<i>Extrinsic</i>) Factors
1	<i>Achievement</i> (prestasi)	<i>Interpersonal relation</i> (Hubungan antar pribadi)
2	Penghargaan	Pengawasan
3	<i>Work it self</i> (pekerjaan sendiri)	<i>Supervision</i> (Penyelia)
4	<i>Responsibility</i> (Tanggung jawab)	<i>Salary</i> (Gaji)
5	<i>Advancement</i> (Kemajuan/promosi)	<i>Working condition</i> (Kondisi Kerja)

Sumber : Bagia (2015)

a. *Motivation Factor*

Ada serangkaian kondisi Motivators atau *intrinsic*, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi pegawai. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Faktor intrinsik meliputi :

1. Prestasi

Prestasi merupakan hasil yang didapatkan dari usaha kerja yang telah dilakukan. Misalnya naiknya jabatan atas kerja keras selama ini. Prestasi kerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atau pegawai, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2. Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Penghargaan juga bisa imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau *reward* bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban diri seseorang. Tanggung jawab dapat disimpulkan sebagai wujud akan kesadaran untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya sendiri.

4. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan. Ada yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa ada juga yang ikhlas. Ada yang melakukan pekerjaan karena memang dia membutuhkan

pekerjaan itu, ada juga yang melakukan pekerjaan itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidup.

b. *Hygiene Factor*

Ada serangkaian *hygiene factor*, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan atau pegawai apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan dan dapat mewujudkan suatu organisasi. Adapun yang terdapat dalam faktor *Hygiene* yaitu :

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan dan keamanan kerja. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan membantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun *temporary* seperti privasi yang dimiliki karyawan tersebut maupun pengaturan jam kerja.

2. Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi memainkan peranan penting dalam membentuk kehidupan kita. Kita tergantung kepada orang lain dalam perasaan, pemahaman informasi, dukungan dan berbagai bentuk komunikasi yang mempengaruhi citra diri kita dan membantu kita mengenali harapan-harapan orang lain.

3. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan dicapai, menilai pelaksanaan, dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari kegiatan pengawasan adalah membuat kegiatan-kegiatan manajemen dinamis dan berhasil secara efektif dan efisien sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi.

4. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi daripada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan sedangkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.

2.1.2.4.4 Teori Motivasi Kebutuhan McClelland

Menurut Robbins dan Judge (Sunyoto & Burhanudin, 2015) bahwa teori ini dikembangkan oleh David McClelland dan kawan-kawannya, yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi individu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Karakteristik individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan risiko tingkat moderat.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain.
3. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antar-personal yang akrab dan ramah.

2.1.2.4.5 Teori X dan Y McGregor

Menurut Fahmi (2016) Teori X dan Y dikemukakan oleh McGregor (1906-1964), yang sejak tahun 1954 adalah professor dalam bidang manajemen di *Massachusetts institute of technology*. McGregor melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Mcgregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

1. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
2. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

2.1.2.4.6 Teori Motivasi Proses (*Process theory*)

Menurut Sunyoto (2013) Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain:

1. Teori penghargaan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Vroom yang mengatakan bahwa seseorang untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini di dasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- a. Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku
- b. Nilai (*valance*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- c. Pertautan, yaitu besarnya probabilitas, jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

2. Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua

bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi faktor-faktor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti: gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

3. Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan itu:

- a. Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- b. Penguat negatif, di mana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.
- c. Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang Kembali

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dapat dipandang seagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal

yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal yang berasal dari luar diri seorang karyawan (Prastowo & H, 2016),

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal mengacu pada motivasi yang di dorong oleh minat atau kesenangan atas pekerjaan itu sendiri. Faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang, diantara lain sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk berkuasa
- e. Kelelahan dan kenosanan

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang, diantara lain sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Adanya penghargaan dan tanggung jawab
- e. Peraturan yang fleksibel

Faktor-Faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut Prastowo & H (2016), yaitu:

1. Faktor *Motivational*

Faktor *Motivational* terdiri dari:

a. Prestasi

Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dibutuhkan system penilaian prestasi yang tepat, yang berguna untuk memperbaiki keputusan-keputusan yang dibuat perusahaan dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka sebagai evaluasi atau perbaikan-perbaikan prestasi kerja.

b. Penghargaan

Pemberian penghargaan adalah balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan termotivasi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah di tentukan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Perusahaan bertanggung jawab kepada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Yang diperlukan perusahaan ialah jangan memaksa karyawan sampai batas kemampuan, memperlakukan karywan dengan baik dan juga memberikan asransi bagi karyawan yang sakit atau kevelakaan kerja karena mereka adalah tanggung jawab perusahaan.

d. Kesempatan untuk maju

Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, meperoleh pengalaman sebanyak-

banyaknya dan juga kesempatan pengembangan karir, yang dapat bermanfaat baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan ataupun karyawan tersebut.

e. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan dan pengabdian karyawan pada perusahaan, serta sebagai dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja. Maka kenaikan pangkat harus di beri tepat pada waktunya.

f. Pekerjaan itu sendiri

Suatu bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Maka perusahaan haruslah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan agar karyawan menunjukkan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaannya.

2. Faktor *Higinie* (Pemeliharaan)

Faktor *Higiene* (Pemeliharaan) terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan.

b. Tunjangan

Tunjangan atau kompensasi diluar gaji pokok karyawan sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan.

c. Kondisi kerja fisik

Kondisi kerja fisik merupakan kondisi atau keadaan kerja yang menjadi tempat kerja, yang perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja.

d. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

e. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah keputusan yang diambil suatu perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan sebagai keputusan atau mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman dalam mengambil keputusan.

f. Pengawasan

Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan. Berfungsi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan berjalan dengan lancar.

g. Status

Status kerja merupakan jenis kedudukan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan diharapkan dengan pemberian dan pengakuan status baik dari perusahaan maupun sesama karyawan akan meningkatkan gairah dan semangat.

h. Keamanan kerja

Tujuan keaman kerja adalah agar karyawan di sebuah perusahaan mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mendapat produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Sedangkan tujuan keselamatan kerja agar para karyawan di sebuah perusahaan bebas dari segala kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan yang lain.

2.1.4 Teknik Dalam Memotivasi

Menurut Verma (Torang, 2013) menyodorkan beberapa teknik dalam memotivasi orang dalam organisasi dengan prinsip *MOTIVATE*, yaitu:

M= *Manifest* (manifestasikan pendelegasian tugas),

O= *Open* (sikap terbuka dalam mendelegasikan tugas),

T= *Tolerance* (toleransi terhadap kegagalan),

I= *Involve* (melibatkan dalam aktifitas),

V= *Value* (sampaikan sesuatu yang bernilai),

A= *Align* (jaga keseimbangan antara tujuan pekerjaan dengan tujuan individu),

T= *Trust* (jaga kejujuran pada setiap anggota team),

E= *Empower* (berdayakan setiap anggota dalam organisasi).

Menurut Usman (Torang, 2013) juga menawarkan beberapa teknik yang sebaiknya dilakukan dalam memotivasi seseorang dalam organisasi, sebagai berikut:

1. Berpikiran dan memberikan dorongan positif.
2. Menciptakan perubahan.

3. Membangun harga diri.
4. Memantapkan pelaksanaan
5. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat.
6. Membasmi sikap suka menunda-nunda pekerjaan.

2.1.5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang memengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari beberapa teori yaitu, teori Herzberg's menkonsepkan menjadi dua faktor yaitu *motivation factor* dan *hygiene factor* dengan *motivation factor: Achievement, Recognition, Work it self, Responsibility, Advancement*. Sedangkan *hygiene factor: Interpersonal relation, Administration, Supervision, Salary, Working condition*.

Indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut George & Jones (Halim & Andreani, 2017), yaitu sebagai berikut :

1. Arah Perilaku (*Direction of behavior*)

Didalam bekerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Tingkat Usaha (*Level of effort*)

Tingkat usaha yaitu usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Tingkat kegigihan (*Level of persistence*)

Dapat dilihat dari kegigihan karyawan yaitu kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Indikator-indikator menurut Robbins (Sunarsi, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik

Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

2. Kebutuhan keamanan

Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.

3. Kebutuhan sosial

Adalah sesuatu akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

4. Harga Diri

Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.

5. Aktualisasi diri

Adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.

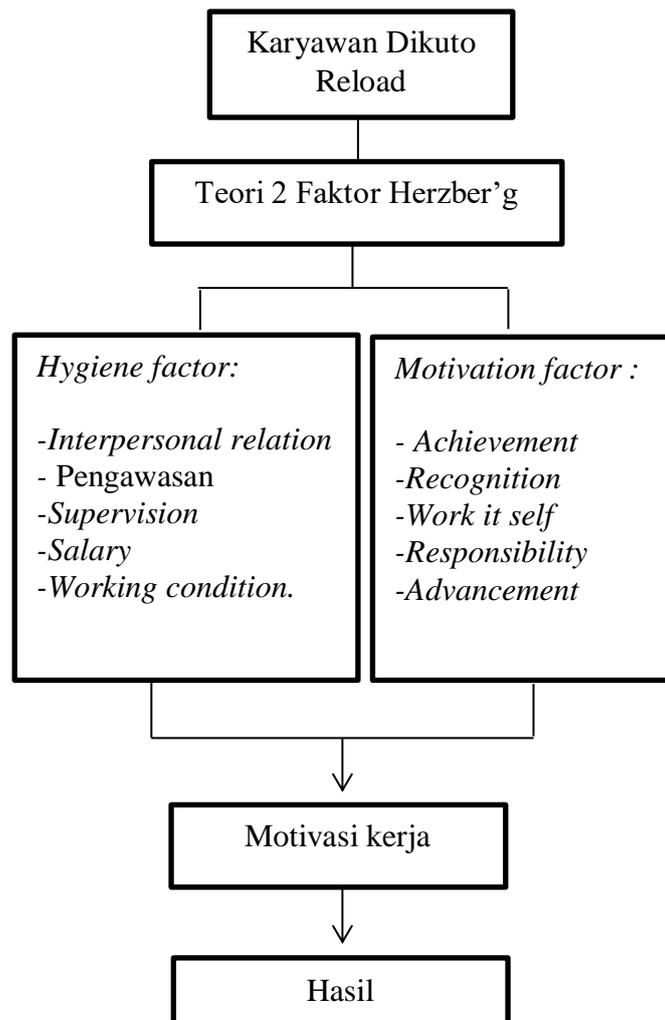
Indikator-indikator menurut Hasibuan (Gunawan, 2017), yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan atau organisasi ini membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar sesuai dengan prestasinya.
4. Dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
5. Tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

2.2. Kerangka pemikiran

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nur'aini (2017) yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli dengan menggunakan teori Motivasi Herzberg ada dua faktor motivasi yaitu Motivators dan Hygiene, menunjukkan bahwa motivasi kerja kabupaten Toliyoli belum berjalan dengan baik atau belum memuaskan pegawai dan terutama dalam peningkatan kesejahteraan secara khusus belum terprogram, karena dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang ditinjau dari salah satu point dari kebutuhan Hygiene yaitu gaji/upah pegawai terutama pegawai honorer belum sepenuhnya terpenuhi dan terkadang tidak diberikan tepat pada waktunya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Khairani, Ida, & Jayanti (2016) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang dilakukan terhadap 47 orang dengan rata-rata usia sekitar 19-35 tahun dengan pendidikan SMA/SMK/SLTA sederajat. Dari 47 orang penelitian ini mendapatkan hasil 13 karyawan mempunyai motivasi yang rendah. 18 karyawan mempunyai motivasi sedang dan 16 karyawan mempunyai motivasi tinggi dengan faktor-faktor :
 1. Faktor instrinsik : 1) Perestasi, 2)Penghargaan, 3)Pekerjaan itu sendiri, 4) Tanggung jawab, 5) Kenaikan pangkat
 2. Faktor ekstrinsik : 1) Kebijakan perusahaan dan administrasi, 2) Supervisi, 3) Hubungan interpersonal 4) Gaji, 5) Keamanan kerja, 6)Kondisi kerja

Dari beberapa faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rozzana (2016) yang berjudul Faktor-Faktor Motivasi Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi dilakukan penelitian untuk melihat apakah karyawan sekolah tinggi ilmu ekonomi Jambi termotivasi atau tidak dari skor rata-rata faktor motivasi kerja pegawai pada kampus STIE Jambi yang meliputi faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan memperoleh rata-rata kurang termotivasi skor rata-rata tertinggi adalah pada faktor kebutuhan aktualisasi diri yaitu masuk dalam kategori termotivasi. Keadaan ini dikarenakan adanya kesempatan melakukan pengembangan pribadi di dalam organisasi, perasaan bangga dan berguna terhadap diri berkaitan dengan jabatan sekarang dan kesempatan mengembangkan gagasan baru dan kreatif.
4. Penelitian Pandza, Deri, & Galambos (2015) dengan judul Analisis Dua Faktor Motivasi Karyawan Pada "Pos Lalu Lintas - Dinas di Novi Sad" dari penelitian ini untuk mencapai tingkat motivasi yang maksimal, manajer perlu mengetahui kebutuhan mereka dan faktor motivasi karyawan yang mereka awasi. Uang adalah faktor motivasi utama bagi orang-orang yang membutuhkan uang untuk mempertahankan eksistensinya. Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk mengetahui faktor intrinsik dan ekstrinsik utama dari motivasi karyawan, dan pengaruhnya terhadap kualitas layanan yang diberikan di "Departemen Lalu Lintas Pos - Departemen in novi sad".

Penelitian ini didasarkan pada teori dua faktor Herzberg. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas faktor dinilai cukup tinggi. Faktor “Gaji” adalah faktor yang dinilai paling rendah, sedangkan faktor “Kolega” memiliki pengaruh paling tinggi terhadap motivasi karyawan.

5. Penelitian Dobre (2018) dengan judul *Employee Motivation and Organizational Performance*, dari penelitian ini diketahui mayoritas organisasi berlomba-lomba untuk bertahan dalam lingkungan pasar yang bergejolak dan sengit ini. Motivasi dan kinerja karyawan adalah alat penting untuk kesuksesan organisasi mana pun dalam jangka panjang. Literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemberdayaan dan pengakuan meningkatkan motivasi karyawan. Jika pemberdayaan dan pengakuan karyawan ditingkatkan maka motivasi kerja mereka juga akan meningkat, begitu pula dengan prestasi dan kinerja organisasi mereka. Misalnya, satu karyawan mungkin termotivasi oleh komisi yang lebih tinggi, sementara yang lain mungkin termotivasi oleh kepuasan kerja atau lingkungan kerja yang lebih baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian dapat diklarifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat eksplanasi, dan pendekatannya (Sujarweni, 2015). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga dengan metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2017)

3.2. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer: Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sujarweni (2015). Dalam hal ini peneliti mendapatkan data primer dari Dikuto Reload Kijang dan melalui wawancara terhadap informan.

b. Data Sekunder

Data sekunder: Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber tidak langsung memberikan data pada pengumpul data Sujarweni (2015).

3.3. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2017) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semi-struktur, dan tidak terstruktur.

1. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

2. Wawancara semi-struktur

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

3. Wawancara tidak berstruktur

Wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dari beberapa macam wawancara diatas, peneliti menggunakan wawancara semi-struktur karena penulis mengembangkan pedoman wawancara yang telah dibuat dan yang dijabarkan sehingga penulis dapat memperoleh informasi yang pasti mengenai motivasi kerja pada karyawan dikuto reload kijang.

b. Observasi

Obsevasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian Sujarweni (2015). Observasi dilakukan oleh peneliti secara langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Adapun alat yang digunakan oleh peneliti yaitu kamera *smartphone* yang digunakan oleh peneliti.

c. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang beberapa contoh dokumen dan catatan yang ada di Dikuto Reload Kijang.

d. Kajian Pustaka

Untuk memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan objek penelitian

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sujarweni (2015) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik keimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 1 Owner dan 9 Karyawan yang berjumlah 10 Orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Dalam Buku Sujarweni (2015) Sample adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian missal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang di ambil dari populasi itu. Sumber data sample *purposive sampling* yaitu dimana penelitian menentukan pengambilan sample dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian, sample yang diambil adalah

karyawan dan Owner Dikuto reload. Jumlah sample yang diambil sebanyak 3 orang, terdiri dari :1 *owner*, 1 *Customer Service* dan 1 *Collector*

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sujarweni (2015) definisi operasional adalah variable penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variable penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan yaitu Analisis Motivasi Kerja Pada Karyawan Dikuto Reload Kijang, dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada beberapa teori motivasi yaitu teori motivasi 2 Faktor Herzbers's.

TABEL 3.1
Operasional Motivasi Kerja

Variable	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja	Mengkonsepkan dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan (Hezberg's)	<p><i>Hygiene factor:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Interpersonal relation</i> 2. <i>Pengawasan</i> 3. <i>Supervision</i> 4. <i>Salary</i> 5. <i>Working condition.</i> <p><i>Motivation factor :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Achievement</i> 2. <i>Recognition</i> 3. <i>Work it self</i> 4. <i>Responsibility</i> 5. <i>Advancement</i>

Sumber : Data Sekunder 2021

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Mudjiarahardjo (Sujarweni,2015) analisis data adalah sebuah kegiatan untuk megatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin di jawab. Analisis data merupakan bagian sangat penting dalam penelitian, analisis data kualitatif sangat sulit karena tidak ada pedoman baku, tidak berproses secara linier, dan tidak ada aturan-aturan yang sistematis. Analisa data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok,dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

2. Penyajian Data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

3. Penyimpulan dan verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara.

4. Kesimpulan Akhir

Kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.

3.7. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam proposal ini adalah di Dikuto Reload yang berlokasi di Jalan Lengkuas Perumahan Bukit Lengkuas blok B no.5 Kijang Kota.

3.8 Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	TAHUN 2021						TAHUN 2022			
		Juli	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pemilihan Tempat Riset	■									
2	Izin Penelitian	■									
3	Observasi	■									
4	Wawancara		■								
5	Olah Data			■	■	■	■				
6	Sidang Skripsi							■	■		

DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dobre, O.-I. (2018). *Employee motivation and organizational performance*. *Journal of Failure Analysis and Prevention*, 18(5), 1286–1292. Di Akses Tanggal 23 Juli 2020
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan kasus*. (M. A. Djalil, Ed.). Bandung: Alfabeta, cv.
- Gunawan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, 1–7. Di Akses Tanggal 2 Maret 2021
- Hartatika, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (P. V. Nareswati) (ed)). Laksana.
- Hasibuan, D. H. M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Khairani, N., Ida, W., & Jayanti, S. (2016). Analisis Fakor-faktor Yang Mempengaruhi diponegoro Kampus Tembalang, 4, 528–536. Di Akses Tanggal 23 Juli 2020
- Nur'aini, A. (2017). Kantor Bupati Tolitoli, 5, 21–33. Di Akses Tanggal 23 Juli 2020
- Pandza, Deri, Galambos, & Galambos. (2015). Two-factor Analysis of Employee Motivation at “Postal Traffic – Department in Novi Sad.” *European Journal of Economic Studies*, 12(2), 101–111. Di Akses Tanggal 23 Juli 2020
- Rifai, Prastowo. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar. Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, 2(1), 66–82. Di Akses Tanggal 2 Maret 2021
- Rozanna. (2016). Faktor-Faktor Motivasi Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 5(2), 153–163. Di Akses Tanggal 23 Juli 2020
- Siagian, P. S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. salemba empat.
- Simamora, H. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Penerbit STIE YKPN.

- Sudiro. (2018). *Perilaku Organisasi*. (Restu Damayanti, Ed.) (pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Ke-26)*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Sujarweni. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (pertama). Yogyakarta: PustakabarupressSunarsi, D. (2018). Jurnal kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 2, April 2018, 6(2), 53–65. Di Akses Tanggal 2 Maret 2021
- Sunyoto, & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional* (Cetakan Pe). Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sunyoto. (2013). *Perilaku Organisasional* (pertama). Yogyakarta: caps (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)* (Cetakan ke). Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Thoha. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (kesatu). Jakarta: Rajawali Pers.
- Torang. (2013). *Organisasi &Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)* (kesatu). Bandung: alfabetaa, cv.
- Vincent. (2018) *Evaluasi Motivasi Kerja di Perusahaan Amondeu. Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis* 3(5). Di Akses tanggal16 Desember 2021.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi* (pertama). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

CURICULUM VITAE



BIODATA :

Nama : Gilang Gandara
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat / Tanggal lahir : Bandung / 01 Januari 1995
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kuantan no 1
Email : Gilanggandara20@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN :

- SD : SD Negeri 002 Bukit Bestari
- SMP : SMP Negeri 2 Tanjungpinang
- SMK : SMK Negeri 2 Tanjungpinang
- Perguruan Tinggi : STIE Pembangunan Tanjungpinang