

Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Eksekutor di Bawah Pengelolaan Sneaklin Jalan Ambon Kota Bandung

Descriptive Study Of Work Motivation In Employees Executors Under The Processing Of Jalan Ambon Sneaklin Kota Bandung

¹Muhammad Abdul Gapur, ²Hasanuddin Noor

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: ¹m.abdulgapur811@gmail.com, ²hasanuddinnoor0611@gmail.com

Abstract. The executor section is the spearhead for Sneaklin. Performance is displayed part of the executor directly related to customer satisfaction which is one of the targets and goals of Sneaklin. Sneaklin Company has provided specific policies for executor part employees from recruitment systems, bonuses, salaries, and other policies to encourage employees to perform well. However, in the last 4 months the work behavior displayed by executor employees tends to be bad, such as lack of initiative in work, late going to the office, not in the office, working from the end, less responsible, and lack of enthusiasm at work which is a characteristic of motivation. work is low. This has an impact on customer complaints. The purpose of this study was to find out the work motivation picture of the part of the executor of the Sneaklin road in Ambon. The method used is descriptive method. Research subjects consisted of 20 executor employees. Measurements were made based on Herzberg's theory of two factor theory by measuring the need for dimensions of hygiene factor and motivator factor with a validity level of 80% and reliability coefficient of 0.743. Based on the results of data processing, there were 4 people in the condition of the need for high hygiene factors and high motivator factors, 16 people were in high hygiene factor conditions and low motivator factors

Keywords: Ambon Street Sneaklin, Work Motivation, Herzberg Two Factor Theory

Abstrak. Bagian eksekutor merupakan ujung tombak bagi Sneaklin. Kinerja yang ditampilkan bagian eksekutor berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan yang merupakan salah satu target dan tujuan dari Sneaklin. Perusahaan Sneaklin telah memberikan kebijakan-kebijakan khusus untuk karyawan bagian eksekutor dari system *recruitment*, bonus, gaji, dan kebijakan-kebijakan lainnya untuk mendorong karyawan menampilkan kinerja yang baik. Akan tetapi, dalam 4 bulan terakhir perilaku kerja yang ditampilkan karyawan bagian eksekutor cenderung buruk seperti kurang iniatif dalam bekerja, terlambat masuk ke kantor, tidak berada di kantor, bekerja asal selesai, kurang bertanggung jawab, dan kurang semangat dalam bekerja yang merupakan ciri dari motivasi kerja yang rendah. Hal ini berdampak pada *complain* dari pelanggan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan bagian eksekutor Sneaklin jalan Ambon. Metoda yang digunakan adalah metode deskriptif. Subjek Penelitian berjumlah 20 orang karyawan bagian eksekutor. Pengukuran dilakukan berdasarkan teori Herzberg mengenai *two factor theory* dengan mengukur kebutuhan pada dimensi *hygiene factor* dan *motivator factor* dengan tingkat validitas 80% dan Koefisien reliabilitas 0,743. Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat 4 orang berada pada kondisi kebutuhan pada *Hygiene factor* tinggi dan *motivator factor* tinggi, 16 orang berada pada kondisi kebutuhan pada *Hygiene factor* tinggi dan *motivator factor* rendah.

Kata Kunci: Sneaklin jalan Ambon, Motivasi Kerja, Herzberg Two Factor Theory

A. Pendahuluan

Sneaklin merupakan bisnis pelayanan jasa cuci sepatu dengan tujuan yaitu mendapatkan keuntungan dari memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dalam hal perawatan sepatu. Pelayanan terbaik tersebut berkaitan dengan ketepatan waktu pencucian sepatu, hasil dari pencucian sepatu, serta edukasi kepada pelanggan bagaimana merawat sepatu. Selain tujuan tersebut, sneaklin juga memiliki tujuan lain yaitu memperbesar dan memperbanyak cabang-cabang sneaklin di setiap daerah. Untuk memenuhi tujuan tersebut, sneaklin juga wajib memberikan dan memfasilitasi dengan baik setiap kantor cabangnya. Selain jasa cuci sepatu beserta *repair*, sneaklin juga

menyediakan jasa pewarnaan kembali sepatu (*repaint*) serta produk yang berupa sabun pencuci sepatu dan alat untuk mencuci sepatu di setiap kantor cabangnya.

Sneaklin yang dijalankan dengan system *frenchise* yang dimana tiap-tiap kantor cabangnya dipimpin oleh masing-masing pemilik *frenchise* tersebut. Namun dari setiap *frenchise* tersebut memiliki satu kantor yang berperan sebagai kantor pusat. Kantor pusat yang terletak di jalan Ambon kota Bandung tersebut memiliki tugas antara lain sebagai pendistribusian segala keperluan yang dibutuhkan setiap *frenchise*, penginputan pendapatan dari perusahaan, menentukan promosi pelayanan jasa bagi konsumen, dan sebagainya. Kantor pusat yang berada di jalan Ambon memiliki 6 kantor cabang dibawah pengelolannya langsung dan dikendalikan oleh satu pimpinan.

Kantor pusat yang berada di jalan Ambon tersebut memiliki satu CEO, 2 manajer yang terbagi atas dua divisi yaitu divisi operasional dan SDM. Masing-masing kantor cabang di bawah pengelolannya langsung di memiliki seorang pimpinan yang bertugas sebagai penanggung jawab. Manajer operasional membawahi 4 bagian yaitu bagian gudang, bagian administrasi, *order taker*, dan *eksekutor*. Bagian gudang terdiri dari 4 karyawan, administrasi 2 karyawan, *order taker* satu karyawan, dan *eksekutor* terdiri dari 3 karyawan. Sedangkan di tiap kantor cabang dibawah pengelolah Sneaklin jalan Ambon memiliki 2 bagian gudang satu bagian administrasi, satu *order taker*, dan 2 eksekutor. Total dari seluruh karyawan Sneaklin jalan Ambon 48 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan yang sebagian besarnya merupakan tamatan SMA sederajat.

Bagian eksekutor merupakan ujung tombak bagi Sneaklin. Kinerja yang ditampilkan bagian eksekutor berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan yang merupakan salah satu target dan tujuan dari Sneaklin. Agar dapat mencapai tujuan dan target tersebut, perusahaan membuat kebijakan khusus untuk karyawan bagian eksekutor. Kebijakan-kebijakan khusus tersebut berdasarkan hasil wawancara kepada SDM Sneaklin antara lain, proses penerimaan karyawan yang berbeda, setelah diterima kerja karyawan bagian eksekutor diberikan pelatihan (*on the job training*) berkaitan dengan cara kerja dan cara mencuci sepatu yang sesuai standar. Karyawan bagian eksekutor mendapatkan gaji yang lebih besar jika di baandingkan dengan divisi yang lain. Selain itu, Karyawan bagian Eksekutor juga diberikan bonus ketika mencapai target pencucian atau melakukan pekerjaannya dengan baik (tanpa complain dari pelanggan).

Kebijakan-kebijakan tersebut di buat agar karyawan bagian eksekutor berupaya untuk mengeluarkan kinerja sebaik mungkin. Akan tetapi, kebijakan-kebijakan yang dibuat tersebut tidak membuat karyawan bagian eksekutor bekerja dengan baik. Dalam 4 bulan terakhir kantor sneaklin pusat sering mendapat *complain* dari pelanggan. *Complain* yang sering terjadi dari pelanggan saat ini seperti keluhan mengenai kerusakan pada sepatu, penyelesaian sepatu yang tidak sesuai jadwal, hasil pencucian, *repaint*, dan *repair* seringkali tidak memuaskan pelanggan seperti terdapat bagian sepatu yang masih ada noda, warna hasil *repaint* tidak sesuai dengan yang diharapkan pelanggan, dan hasil *repair* yang tidak bertahan lama. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dari Riyanto, Irwan. (2008) mengenai hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi kota Bogor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari individu. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan menampilkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai kebutuhan individu. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan berupaya lebih dibandingkan individu lain dalam mengerjakan tugasnya. Individu dengan motivasi kerja tinggi akan selalu mencoba

melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, memiliki tanggung jawab pribadi atas tugas yang dikerjakan, mengharapkan dan memanfaatkan umpan balik atas apa yang ia kerjakan, bersemangat dalam bekerja, berinisiatif dalam bekerja, inofatif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien, meluangkan waktu dan upaya yang ekstra dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada manajer SDM didapatkan data jika karyawan bagian eksekutor sering terlambat dalam penyelesaian tugasnya, hasil dari pengerjaan tugas terkadang tidak sesuai dengan standar perusahaan, hasil *repaint* (pewarnaan ulang sepatu) dan *repair* (perbaikan sepatu) tidak memuaskan seperti hasil *repaint* yang tidak rapih dan tidak sesuai pewarna yang diberikan terlalu tebal serta hasil *repair* yang tidak memuaskan. Manajer SDM menjelaskan jika karyawan bagian eksekutor kurang inisiatif dalam menjalankan tugasnya. karyawan bagian eksekutor seringkali harus diperintahkan terlebih dahulu baru mereka akan mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada manajer operasional didapatkan data jika karyawan bagian eksekutor seringkali tidak mengutamakan tugasnya, hanya sekedar menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengecek kembali kualitas dari pekerjaannya, bersantai dan bermalas-malasan ketika jam kerja, tidak ada di tempat kerja saat jam kerja, dan keterlambatan kehadiran serta absensi yang sering karyawan bagian eksekutor lakukan.

Perilaku kerja yang ditampilkan karyawan bagian eksekutor berdasarkan data hasil wawancara kepada manajer SDM dan manajer operasional menunjukkan jika karyawan bagian eksekutor kurang berupaya untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, kurang bertanggung jawab atas tugasnya, kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya, tidak melakukan yang terbaik dalam penyelesaian tugasnya, kurang memanfaatkan dan meluangkan waktu untuk pekerjaannya, dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada 4 karyawan bagian eksekutor pada jam kerja, 2 karyawan bagian eksekutor terlihat asik bersantai, merokok, ngopi, dan mengobrol di kantin. Salah satu dari karyawan bagian eksekutor meninggalkan tempat kerja. Sedangkan 1 karyawan bagian ekskutor terlihat tetap berada di tempat pencucian sepatu dan mengerjakan orderan yang ada. Data hasil observasi kepada karyawan bagian eksekutor tersebut menunjukkan jika 3 orang karyawan bagian eksekutor kurang memanfaatkan dan meluangkan waktu untuk mengerjakan tugasnya serta kurang bertanggung jawab atas tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada 4 karyawan bagian ekskutor mengenai ketidakhadiran dan keterlambatan hadir, 3 karyawan mengatakan bahwa hal tersebut karena kurangnya waktu libur yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu karyawan bagian eksekutor mengatakan jika keterlambatan kehadiran yang sering terjadi di karenakan dia merasa kelelahan dan 2 karyawan eksekutor mengatakan jika dia ketiduran. Ketiga karyawan bagian eksekutor tersebut mengetahui jika kehadiran mereka berpengaruh terhadap penyelesaian tugas mereka di kantor dan akan mendapat teguran dari atasan tetapi mereka masih sering terlambat hadir bahkan tidak hadir bekerja. Selain alasan kelelahan dan kurangnya waktu libur yang diberikan perusahaan, keterlambatan penyelesaian orderan menurut 3 karyawan bagian eksekutor juga dipengaruhi oleh banyaknya orderan yang masuk sehingga mereka merasa kualahan mengerjakan orderan-orderan tersebut. Ketika ditanya mengenai complain dari pelanggan seputar hasil dari penyelesaian tugas mereka yang tidak memuaskan, 3 karyawan bagian eksekutor mengatakan jika mereka telah mengerjakan orderan sesuai dengan standar perusahaan hanya saja pelanggannya yang terlalu *perfectionis*. Padahal

data lain menyebutkan jika karyawan bagian eksekutor mengerjakan tugasnya asal selesai tanpa mengecek kembali hasil kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa hal yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian di Sneaklin jalan Ambon kota Bandung. Hal tersebut adalah kurangnya upaya karyawan bagian eksekutor menampilkan perilaku kerja yang baik meskipun karyawan eksekutor telah diberikan kebijakan-kebijakan khusus seperti mendapatkan bonus ketika bekerja dengan baik, serta mendapat perhatian dan fasilitas yang lebih dari perusahaan. Selain itu terdapat pula karyawan yang tetap berupaya menampilkan perilaku kerja yang baik dengan perlakuan yang sama dari atasan.

Berdasarkan hal di atas, peneliti tertarik untuk melihat gambaran mengenai motivasi kerja berkaitan dengan derajat tinggi rendahnya motivasi kerja dan dimensi dari motivasi kerja yang paling dominan pada karyawan bagian eksekutor Sneaklin jalan Ambon kota Bandung, untuk itulah melakukan penelitian yang berjudul : ***“studi deskriptif mengenai motivasi kerja pada karyawan bagian eksekutor di bawah pengelolaan Sneaklin jalan Ambon kota Bandung”***.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data empiris mengenai gambaran motivasi kerja berkaitan dengan derajat tinggi rendahnya motivasi kerja dan dimensi-dimensi motivasi kerja yang lebih dominan pada karyawan bagian eksekutor di bawah pengelolaan Sneaklin jalan Ambon kota Bandung.

B. Landasan Teori

Menurut Robins (2016 : 127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi motivasi berhubungan langsung dengan kinerja individu. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan berupaya dengan keras mencapai tujuan organisasi, mengarahkan kekuatannya kepada pencapaian tujuan organisasi, serta konsisten mempertahankan upayanya dalam mencapai tujuan organisasi

Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (*two factor theory*). Teori dua faktor adalah suatu teori yang mengkaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja, atau disebut sebagai teori motivasi murni. Bagi Herzberg, data yang menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mengarahkan pada kepuasan pekerjaan adalah terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang mengarahkan ketidakpuasan pekerjaan. Oleh karena itu, para manajer yang berupaya menghilangkan faktor-faktor yang dapat menciptakan ketidakpuasan pekerjaan akan membawa kedamaian, tetapi belum tentu memotivasi. Jika ingin memotivasi orang atas pekerjaannya, Herzberg menyarankan penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (*motivator factor*) (dalam Robbins, 2016:130).

Menurut Herzberg, orang (karyawan) menginginkan dua macam faktor kebutuhan. Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). *Maintenance factors* berhubungan dengan memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi: 1) Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company police*), 2) Supervisi (*supervision*), 3) Hubungan dengan atasan (*relationship with supervisor*). 4) Kondisi Kerja (*working conditions*), 5) Gaji (*salary*), dan 6) Hubungan dengan rekan kerja (*relations with peers*).

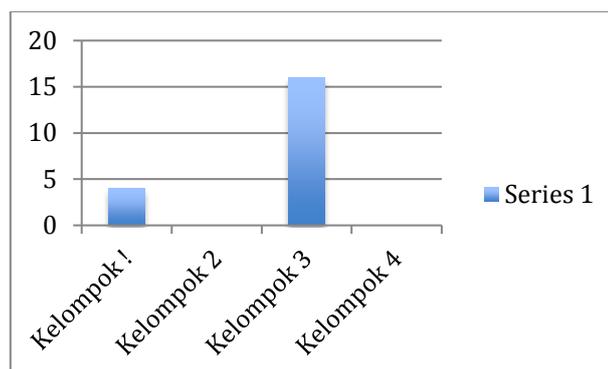
Hilangnya kebutuhan akan faktor pemeliharaan dapat menyebabkan tidak

adanya penghayatan akan kebutuhan dasar dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja. Ketika kebutuhan pada faktor-faktor pemeliharaan tersebut memadai, mereka juga belum dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi hanya bekerja dengan motivasi eksternal tanpa menghayati faktor-faktor internal dalam bekerja. Faktor ini juga disebut sebagai faktor murni (*hygiene factor*).

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik (dari dalam diri karyawan). Faktor yang berhubungan dengan apa yang ingin dikerjakan karyawan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, karyawan belum bisa dikatakan memiliki motivasi kerja yang rendah atau tidak termotivasi dalam bekerja tetapi karyawan bekerja tanpa menghayati faktor-faktor internal dalam bekerja. Faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi: 1) Prestasi (*Achievement*), 2) Pengakuan (*Recognition*), 3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*), 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*), 5) Kebutuhan akan peluang untuk maju (*Advancement*), 6) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data di dapat data sebagai berikut :



Gambar 1. Gambaran profil motivasi kerja karyawan bagian eksekutor di bawah pengelolaan Sneaklin jalan Ambon

Pada diagram di atas, dapat dilihat jika kelompok yang memiliki skor paling tinggi adalah kelompok 3, yaitu karyawan yang memiliki *hygiene factor* tinggi dan *motivator factor* rendah yaitu sebanyak 16 orang dari 20 responden atau sebesar 80%. Karyawan yang berada di kelompok 3 adalah karyawan yang hanya bekerja hanya dengan motivasi eksternal.

Skor kedua pada tabel dan diagram adalah kelompok 1, yaitu karyawan yang memiliki *hygiene factor* tinggi dan *motivator factor* tinggi yaitu sebanyak 4 orang dari 20 responden atau sebesar 20%. Karyawan yang berada di kelompok 1 adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi eksternal dan internal yang tinggi dengan kata lain memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kelompok 1

Sebanyak 4 dari 20 orang responden berada pada kelompok 1. Artinya sebagian kecil karyawan bagian eksekutor memiliki kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor* dan *motivator factor*.

Dari hasil kuisioner, didapat data jika 4 dari 20 karyawan memiliki kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor* dan *motivator factor*. Dengan kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor* dan *motivator factor*, keempat karyawan bagian eksekutor ini memiliki dorongan yang kuat baik itu dorongan internal ataupun dorongan eksternal untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan demikian, keempat karyawan ini bekerja dengan motivasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Kelompok 3

Karyawan yang berada di kategori 3 sebanyak 16 orang dari 20 responden yang ada. Karyawan yang berada di kelompok ini adalah karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor* dan rendah pada *motivator factor*.

Dari hasil kuisioner, di dapat data jika 16 karyawan bagian eksekutor secara umum memiliki kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor*. Sebanyak 100% dari 16 karyawan yang berada di kategori ini memiliki kebutuhan yang tinggi akan kebijakan perusahaan dan administrasi yang berkaitan dengan kebutuhan akan kejelasan aturan yang diterapkan, adil dan konsistennya aturan yang di terapkan, serta kebutuhan akan system pembagian bonus yang adil. Selain kebutuhan yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan dan administrasi, 100% dari 16 karyawan juga memiliki kebutuhan yang tinggi akan hubungan yang baik dengan atasan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Kebutuhan akan hubungan baik dengan atasan ini berkaitan dengan kebutuhan akan atasan yang dapat memberikan *feedback* atas kerja karyawan, pujian atas kinerja baik karyawan, kebutuhan akan kebebasan memberikan pendapat. Sedangkan kebutuhan akan hubungan baik dengan rekan kerja berkaitan dengan kebutuhan akan rekan kerja yang komunikatif dan rekan kerja yang dapat di ajak bekerja sama.

Sebanyak 15 orang dari 16 orang yang berada di kelompok ini memiliki kebutuhan yang tinggi akan kondisi kerja yang baik dan imbalan. Kebutuhan akan kondisi kerja yang baik berkaitan dengan kebutuhan akan kondisi tempat kerja yang nyaman, bersih dan aman, serta fasilitas dan peralatan yang memadai dan lengkap. Kebutuhan imbalan berkaitan dengan kebutuhan akan imbalan dan tunjangan yang diterima serta pembagian upah yang tepat waktu. Sedangkan sebanyak 13 orang dari 16 orang yang berada di kelompok ini memiliki kebutuhan yang tinggi akan kebutuhan pengawasan atasan langsung dan pemberian bimbingan dan bantuan teknis.

Sedangkan kebutuhan pada *motivator factor* berdasarkan hasil kuisioner, secara umum karyawan eksekutor memiliki kebutuhan yang rendah pada aspek ini. 100% dari 16 karyawan dalam kategori ini memiliki kebutuhan yang rendah pada aspek *achievement* dan *responsibility*. Aspek *achievement* berkaitan dengan keinginan karyawan untuk menampilkan kinerja yang baik dan keinginan untuk lebih unggul dibandingkan rekan kerjanya. Aspek *responsibility* berkaitan dengan kebutuhan karyawan akan kepercayaan yang diberikan dalam membuat keputusan dan mengimplikasikan ide dalam menyelesaikan tugasnya.

Sebanyak 13 dari 16 karyawan memiliki kebutuhan yang rendah pada aspek *work it self* dan *advancement*. Aspek *work it self* berkaitan dengan kebutuhan karyawan akan pekerjaan yang menarik dan menantang dan tingkat kesulitan yang tidak terlalu sulit ataupun terlalu mudah. Sedangkan aspek *advancement* berkaitan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan serta system promosi yang adil dan objektif.

Sebanyak 10 dari 16 orang karyawan memiliki kebutuhan yang rendah pada aspek *the responsibility of growth*. Aspek ini berkaitan dengan kebutuhan karyawan akan pengembangan potensi individu dan kebutuhan mendapat pengetahuan baru dalam pekerjaannya. Sedangkan 9 dari 16 karyawan dalam kategori ini memiliki kebutuhan

yang rendah pada aspek *recognition*. Aspek ini berkaitan dengan kebutuhan akan apresiasi atas kinerja yang baik atau tercapainya target baik itu berupa pujian ataupun bonus

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil pengolahan data dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan : 1) Terdapat 4 orang (25%) karyawan yang termasuk dalam kelompok kategori satu yaitu memiliki kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor* dan *motivator factor*, atau dengan kata lain memiliki motivasi kerja yang tinggi. 16 orang (75%) karyawan yang masuk dalam kelompok kategori tiga yaitu memiliki kebutuhan yang tinggi pada *hygiene factor* dan rendah pada *motivator factor*, atau dengan kata lain kurang termotivasi dalam bekerja. 2) Dari hasil penelitian ini menunjukkan dimensi *hygiene factor* merupakan dimensi yang paling dominan. 3) Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika kebutuhan pada dimensi *motivator factor* rendah, khususnya pada aspek *responsibility* (85%), *achievement* (80%), *work it self* (70%), dan *advancement* (65%).

Daftar Pustaka

- Agustini, K. (2007). Hubungan Antara Karyawan Dengan Persepsi Tingkah Laku Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Ichi Bento Setiabudhi Bandung. Skripsi.
- AL-Maqassary, Ardy (2013). Kumpulan Jurnal Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi.
(<http://www.e-jurnal.com/2013/09/kumpulan-jurnal-penelitian.html>)
- Asnawi, S. (2007). Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi. Cetakan Keriga. Jakarta: Studia Press
- Diktat Kuliah Pedoman Penyelenggaraan Matakuliah Metodologi Penelitian III dan skripsi.
Bandung. Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung 2017
- Domi C. Matutina., d. (1993). Manajemen Personalialia. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lubis, S. M. (2015). Hubungan Kepribadian Bigfive, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Rumah Sakit X Bandung. Skripsi.
- Luthans, Fred. (2011). Organizational behavior: an evidence-based approach. New York: McGraff-Hill Irwin.
- Noor, Hasanuddin. Aplikasi Dalam Menyusun Instrumen Pengukuran, Psikometri. Cetakkan ke-4. Bandung : Jauhar Mandiri
- Rahayu, Makmuroh Sri. (2015). Diktat Kuliah Metodologi Penelitian I. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandug
- Robbins, S. P & Judge. T. A. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Ke enam belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Trisya, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. Gresik
- Wahyuni, E. S. R. (2009). Hubungan Antara Dukungan Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Anak Pada Usia Sekolah Di SD Petompon 01 Kecamatan Gajah Mungkur Kota Semarang. Skripsi