

## MOTIVASI DAN *HYGIENE* FACTOR KERJA KARYAWAN PADA GARUDA HOTEL PONTIANAK

Euis Widarini Pontianawati

email: Ewidarini@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji teori motivasi, *hygiene* Frederick Herzberg. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi kerja dilihat dari tanggapan responden yang mendapat tanggapan dominan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Garuda Hotel Pontianak. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini sampling jenuh, sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis data kuantitatif, dengan penguraian hasil kuesioner. Jawaban dari kuesioner yang disebarkan dikelompokkan menurut kriteria yang telah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian dari pertanyaan berdasarkan skala likert, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya. Dari hasil perhitungan rekapitulasi rata-rata yang mendapat tanggapan dominan yakni: faktor motivasi adalah tanggung jawab kemudian diikuti prestasi, pengakuan, pengembangan, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor *hygiene* adalah kondisi kerja kemudian diikuti hubungan pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji dan supervisi teknis.

**KATA KUNCI:** Teori Motivasi, *Hygiene* Frederick Herzberg.

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberi perhatian lebih terhadap sumber daya manusia supaya apa yang telah direncanakan sejak awal dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan untuk berkembang. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan

memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki, maka haruslah dipahami faktor-faktor motivasi manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Semakin termotivasi karyawan maka semangat kerja karyawan menjadi tinggi dalam melakukan pekerjaan, Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi maka semangat kerja karyawan rendah.

Motivasi bukan hanya mengenai bekerja keras, motivasi juga mencerminkan sudut pandang mengenai kemampuan sendiri. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

## **KAJIAN TEORI**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Menurut Sutrisno 2012: 16): “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai peluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.” (Menurut Nawawi 2011: 350): “Manajemen sumber daya manusia adalah manusia”Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusia agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.”

Menurut Hasibuan (2011: 10): “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Hasibuan (2011: 141): “Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.”

Menurut Winardi (2008: 1): “Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada macam-macam rumusan istilah motivasi, seperti: Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.”

Menurut Schermerhorn dari kutipan Winardi (2008: 2): “Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.” (Menurut Hasibuan 2011: 141): “Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.”

Menurut Sutrisno (2012: 146): “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.” (Menurut Flippo 2005: 117): “Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.” (Menurut Robbins 2005: 92): “Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.”

Menurut Hasibuan (2011: 149), dilihat dari sudut cara memotivasi terdapat dua metode yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*). Adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk

memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Tangsung (*Indirect Motivation*). Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Menurut Hasibuan (2011: 150), dilihat dari sudut pengaruh motivasi terhadap dua jenis pengaruh:

1. Motivasi Positif (*Incentif Positif*). Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi Negatif (*Incentif Negatif*). Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Nawawi (2011: 359): Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja, dilihat dari sumbernya, ialah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melakukan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2011: 146): Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan royalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Teori Maslow dari kutipan Siagian (2013: 287): Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya).
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional).
3. Kebutuhan sosial, (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan).
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status (faktor penghargaan internal dan eksternal).
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Orang-orang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, apabila kebutuhan ini telah terpenuhi, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lainnya. Seperti kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan pada tingkat kelima adalah perwujudan diri (*self-actualization*). Kebutuhan ini kurang jelas jika dibandingkan dengan kebutuhan lainnya, karena orang-orang masih sibuk dengan kebutuhan tingkat ketiga dan keempat. Apabila kebutuhan tingkat kelima ini dapat dipenuhi, orang-orang akan merasa bahwa pekerjaan mereka menantang dan memperoleh kepuasan batin dari pekerjaannya.

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg kutipan dari Nawawi (2011: 354): Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

1. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*Motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

2. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antarpribadi, *supervise teknis*, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan para urutan yang lebih rendah dalam teori maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor-faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Untuk mengetahui lebih lanjut, berikut penjelasan mengenai faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*) yakni:

Prestasi (*Achievement*) Menurut Asnawi (2002: 86): “Motivasi berprestasi sebagai dorongan yang timbul dalam diri individu sehubungan dengan adanya penghargaan bahwa tindakan yang dilakukan merupakan alat untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada hasil yang telah dicapai sebelumnya, bersaing dan mengungguli orang lain, mengatasi rintangan, serta memelihara semangat kerja yang tinggi.”

Pengakuan/Penghargaan (*Recognition/Appreciation*) Menurut Maslow dari kutipan Asnawi (2002: 97): “Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan penilaian yang positif dan tinggi atas diri seseorang itu. Penilaian ini dapat dibedakan atas dua kategori yaitu: kebutuhan penghargaan dari dalam diri, dan kebutuhan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan penghargaan diri memotivasi seseorang untuk berusaha keras mencapai cita-cita, kekuatan, rasa percaya diri nampak merupakan keinginan kuat untuk merasa diri sendiri menjadi lebih bernilai. Sedangkan kebutuhan penghargaan terkait dengan orang lain dalam melibatkan keinginan atas reputasi, status, pengakuan, penghargaan oleh orang lain atas kemampuannya.”

Tanggung Jawab (*Responsibilities*) Menurut Sutrisno (2012: 120): “Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberikan tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.” Pengembangan (*Advancement*) Menurut Sutrisno (2012: 104): “Pengembangan diri dapat dilakukan

dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.”

Perkerjaan itu sendiri (*The Work Itself*) Menurut Hanggraeni (2011: 16): “Menikmati pekerjaan itu sendiri hampir merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan yang menarik memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali dapat memuaskan sebagian besar individu. Seorang individu lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan semangat kerja daripada pekerjaan yang dapat diperkirakan dan rutin.”

Untuk mengetahui lebih lanjut, berikut penjelasan mengenai faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*) yakni:

Upah/Gaji (*Wage/Salary*) Menurut Hasibuan (2011: 118): “Upah adalah balas jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.”

Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Supervision*) Menurut Hasibuan (2011: 137): “Hubungan antarmanusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.” Supervisi Teknis (*Technical Supervisor*) Menurut Sutrisno (2012: 119): “Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.”

Kondisi Kerja (*Working Condition*) Menurut Sutrisno (2012: 118): “Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.” Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy dan Administration*) Menurut Handoko (2011: 71): “Berbagai kebijakan organisasi merupakan sumber batasan potensial. Kebijakan-kebijakan ini berusaha

untuk mencapai keseragaman, manfaat hubungan masyarakat, ekonomis, dan sasaran lain yang tidak berhubungan dengan penarikan.”

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu menggambarkan dan memaparkan suatu keadaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Teknik pengumpulan data menggunakan menyebarkan kuesioner menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Garuda Hotel Pontianak. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis data kuantitatif, yaitu dengan penguraian hasil penyebaran kuesioner. Jawaban dari kuesioner yang disebarakan dikelompokkan menurut kriteria yang telah ditentukan diolah dengan cara memberikan bobot penilaian dari pertanyaan berdasarkan skala likert, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya, kemudian dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh reponden karyawan pada Garuda Hotel Pontianak, diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang, sebagian besar berada dalam umur produktif yaitu berumur 19 sampai dengan 24 tahun, dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 17 orang, sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 18 orang, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA.

### **2. Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden**

Untuk menganalisa faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada Garuda Hotel Pontianak, penulis menyajikan rekapitulasi rata-rata tanggapan responden yang mendapat tanggapan paling dominan. Berikut ini adalah uraian analisis tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian.

**TABEL 1**  
**REKAPITULASI RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI**  
**FAKTOR MOTIVASI**

No	Pernyataan	Rata-rata
<b>Prestasi (<i>Achievement</i>)</b>		
1	Atasan menyediakan jenjang karir kepada karyawan berprestasi.	3,88
2	Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar.	3,88
<b>Rata-rata</b>		<b>3,88</b>
<b>Pengakuan/Penghargaan (<i>Recognition/Appreciation</i>)</b>		
3	Hasil kerja anda diakui oleh atasan.	3,68
4	Atasan memberikan piagam penghargaan jika anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	3,48
<b>Rata-rata</b>		<b>3,58</b>
<b>Tanggung Jawab (<i>Responsibilities</i>)</b>		
5	Atasan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam melaksanakan tugas.	4,48
6	Atasan memberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,22
<b>Rata-rata</b>		<b>4,35</b>
<b>Pengembangan (<i>Development</i>)</b>		
7	Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	3,17
8	Atasan memberikan pengembangan kepada karyawan berprestasi.	3,31
<b>Rata-rata</b>		<b>3,24</b>
<b>Perkerjaan itu Sendiri (<i>The Work Itself</i>)</b>		
9	Pekerjaan yang diberikan atasan mendorong motivasi kerja anda.	3,42
10	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada anda menyenangkan.	3,37
<b>Rata-rata</b>		<b>3,39</b>

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 1 diketahui faktor motivasi yang mendapat tanggapan paling dominan adalah tanggung jawab dengan rata-rata 4,35 persen kemudian diikuti prestasi 3,88 persen, pengakuan/penghargaan 3,58 persen, pekerjaan itu sendiri 3,39 persen, dan pengembangan 3,24 persen.

**TABEL 2**  
**REKAPITULASI RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI**  
**FAKTOR *HYGIENE***

No	Pernyataan	Rata-rata
<b>Upah/Gaji (<i>Wage/Salary</i>)</b>		
1	Perusahaan membayar gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	3,68

2	Gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan sekarang.	3,65
<b>Rata-rata</b>		<b>3,66</b>
<b>Hubungan Antarpribadi (<i>Interpersonal Supervision</i>)</b>		
3	Hubungan anda dengan atasan sangat baik.	3,94
4	Hubungan anda dengan rekan kerja sangat baik.	4,00
<b>Rata-rata</b>		<b>3,97</b>
<b>Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)</b>		
5	Ruang kerja anda sangat luas.	4,48
6	pencahayaan dalam ruang kerja sudah memadai.	4,51
<b>Rata-rata</b>		<b>4,49</b>
<b>Supervisi Teknis (<i>Technical Supervisor</i>)</b>		
7	Dalam bekerja, anda merasa nyaman terhadap pengawasan dari supervisi.	3,48
8	Dalam bekerja, anda merasa nyaman terhadap pengarahan dari supervisi.	3,51
<b>Rata-rata</b>		<b>3,49</b>
<b>Kebijakan dan Administasi Perusahaan (<i>Company Policy dan Administration</i>)</b>		
9	Kebijakan administrasi perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik.	3,77
10	Peraturan yang ada membuat anda bekerja lebih baik.	3,77
<b>Rata-rata</b>		<b>3,77</b>

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 2 diketahui faktor *hygiene* yang mendapat tanggapan paling dominan adalah kondisi kerja dengan rata-rata 4,49 persen kemudian diikuti hubungan antarpribadi 3,97 persen, kebijakan dan administrasi perusahaan 3,77 persen, upah/gaji 3,66 persen dan supervisi teknis 3,49 persen.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor motivasi yang mendapat tanggapan paling dominan adalah tanggung jawab kemudian diikuti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan.
2. Sedangkan faktor *hygiene* yang mendapat tanggapan paling dominan adalah kondisi kerja kemudian diikuti hubungan antarpribadi kebijakan dan administrasi perusahaan, upah/gaji dan supervisi teknis.

### Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan kepada Garuda Hotel Pontianak adalah:

1. Sebaiknya pihak pengelola lebih meningkatkan variabel pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, pengembangan, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, supervisi teknis, kebijakan dan administrasi perusahaan.
2. Sebaiknya pihak pengelola mempertahankan variabel prestasi, gaji/upah, dan hubungan antar pribadi agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asnawi, Sahlan. 2002. *Teori Motivasi: Dalam Pendekatan Psikologis Industri & Organisasi*. Jakarta: Studia Press.
- Flippo, B. Edwin. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2005. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno, H. Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. 2008. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja wali Pers.