

---

**FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION  
KELING KUMANG TP KANTOR PUSAT DI KABUPATEN SEKADAU**

**Kristanto**

kristanto\_kk@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAKSI**

Setiap perusahaan baik yang bergerak di Bidang Simpan Pinjam selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut di perlukan faktor-faktor motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terkait dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan teknik pengumpulan data berdasarkan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dengan menggunakan sampel sebanyak 24 responden. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner.

Kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam meningkatkan Motivasi kerja karyawan dari variabel-variabel yang meliputi: Faktor Motivasi (keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan) dan Faktor *Hygiene* (kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan gaji).

**Kata Kunci:** Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan.

**A. Pendahuluan**

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat tercapai. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemauan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan perhatian terhadap bawahannya.

Karakteristik individu dan karakteristik pekerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Karakteristik individu mendorong orang untuk melakukan aktivitas dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya, sedangkan karakteristik pekerjaan merupakan kontributor yang penting bagi kepuasan kerja melalui penilaian karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan memuaskan kebutuhan individu. Sebuah pekerjaan yang memuaskan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.

Motivasi merupakan salah satu kontributor penting bagi terciptanya aktivitas bisnis. Seorang karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan maka semangat dan penampilan kerjanya akan prima, karena motivasi memberikan kepuasan dalam bekerja

yang merupakan bagian dari manusia dan pekerjaannya. Sehingga tingkat *turnover* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi, motivasi akan mengarahkan individu/kelompok dan memperbesar arti tingkat kepuasannya dan memberikan kontribusi pada rendahnya tingkat kemangkiran.

Sementara itu perusahaan menyadari bahwa diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan motivasi tinggi, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi serta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk berkerja lebih giat dan memberikan manfaat yang lebih besar kepada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat di Kabupaten Sekadau.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan bisa menjiwai pekerjaan karena mereka bekerja dengan pikiran dan hati. Karena itu pekerjaan bisa dijadikan sarana berkarya dan mengembangkan diri dan orang-orang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat mencapai keberhasilan dalam karirnya, bukan sebagai beban dan kewajiban.

Motivasi yang meningkatkan kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencapai pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Oleh karena itu karyawan yang termotivasi biasanya tingkat absensi kerja karyawan cenderung lebih rendah.

Para karyawan juga mulai memikirkan bahwa kerja bukan hanya untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk mengaktualisasikan dirinya (*self actulization*).

Banyak indikasi yang dapat dipakai untuk melihat adanya gejala *indispliner* karyawan diantaranya tingginya absensi, tingginya pelanggaran disiplin kerja.

Salah satu indikasi *indispliner* adalah tingginya tingkat absensi. Tingkat absensi tenaga kerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat di Kabupaten Sekadau dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TINGKAT ABSENSI KARYAWAN**  
**TAHUN 2011 s.d. 2013**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase
				Alpa	Sakit	Ijin		

2011	296	20	5.920	6	28	87	121	2,04
2012	299	27	8.073	14	25	98	137	1,70
2013	300	25	7.500	8	24	23	55	0,73

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase absensi karyawan dari tahun 2011 sampai dengan 2013. Pada tahun 2011 tingkat absensi karyawan sebesar 2,04 persen, kemudian pada tahun 2012 mengalami penurunan tingkat absensi karyawan dari tahun 2011 sebesar 1,70 persen, sedangkan untuk tahun 2013 tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2012 sebesar 0,73 persen.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat di Kabupaten Sekadau.”

## B. Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan, supaya mau dan dapat bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Penting bagi seorang manajer untuk secara berkesinambungan mencari cara untuk mengikut sertakan para bawahan dan membangkitkan semangat dan komitmen mereka dalam bekerja.

Manajemen personalia adalah manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia didalam organisasi. Bidang manajemen personalia memerlukan pengetahuan yang luas yang menyangkut bidang ilmu jiwa (*psikologi*), sosiologi, ekonomi dan administrasi. Tugas-tugas manajemen personalia antara lain menetapkan analisis jabatan, menarik karyawan, melatih, menempatkan, memberikan kompensasi yang adil dan merata dan memotivasi karyawan.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan yang pada dasarnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Terdapat beberapa devinisi motivasi menurut para ahli. Menurut Simamora (2006:456): pengertian motivasi adalah “Dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.” Selanjutnya Susilo (2007:182): “Motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.” Selanjutnya Sulistiyani dan Rosidah (2003: 58): “Motivasi

adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.”

Menurut Herzberg dalam Martoyo (2007: 185) adadua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaan yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene* atau biasa disebut teori dua faktor. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, yang terdiri dari:

1. Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*),
2. Pengakuan (*Recognition*),
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*),
4. Tanggung jawab (*Responsibilities*), dan
5. Pengembangan (*Advancement*).

Selanjutnya faktor kedua (faktor-faktor *hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai atau dengan kata lain demotivasi terdiri dari:

1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*),
2. Supervisi (*Technical supervisor*),
3. Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal supervision*),
4. Kondisi Kerja (*Working condition*), dan
5. Gaji (*Salary*).

Untuk mengetahui lebih lanjut, berikut penjelasan mengenai faktor-faktor motivasi kerja karyawan tersebut.

#### 1. Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*),

Menurut Sutrisno (2012: 128): “*Achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang di ukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. ”Keberhasilan pelaksanaan merupakan suatu kegiatan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan dalam diri karyawan tersebut.

#### 2. Pengakuan (*Recognition*),

Menurut Sutrisno (2012: 124): “Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestasi diri yang bersangkutan.”

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil kerja yang optimal cenderung meningkat, jika atasan memberikan pengakuan kepada karyawan atas sumbangannya atau prestasinya

terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan terus mendorong untuk berkerja keras dan rajin bila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan diri pemimpin atas usaha-usahanya, sehingga perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja dan mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal.

3. Pekerjaan 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. Dengan kata lain, seorang individu lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan semangat kerja dari pada pekerjaan yang dapat diramalkan dan rutin.”

4. Tanggung Jawab (*Responsibilites*), dan

Menurut Hasibuan (1999: 70):

*Responsibility* adalah tanggung jawab untuk melakukan kewajiban-kewajiban (tugas-tugas) yang di bebaskan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima/dimilikinya. Setiap wewenang akan menimbulkan *right* (hak) yang selalu diikuti dengan pertanggungjawaban (*accountability*). Tegasnya, tanggung terjawab tercapai karena penerimaan wewenang. Tanggung jawab harus sama besarnya dengan wewenang yang dimiliki.”

5. Pengembangan (*Advancement*).

Menurut Sutrisno (2012: 104-105):

“Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembanagn diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.”

Untuk mengetahui lebih kanjut, berikut penjelasan mengenai faktor hygiene kerja karyawan tersebut.

1. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and 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.”

Yang menjadi sorotan utama di sini adalah kebijakan personalia khususnya ini memang tidak ditentukan oleh Manajer sendiri. Kebijakan umumnya ditentukan oleh Pengurus dan Pengawas dengan memperhatikan serikat kerja. Dimana bidang personalia ini mempunyai dua fungsi pokok, di mana fungsi pertama berkaitan dengan fungsi kedua yaitu untuk menjalinkerja sama dalam pengembang dan administrasi berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi dan untuk membantu para Manajer mengelola sumber daya manusia demi terwujudnya kebijakan yang ditentukan perusahaan.

2. Supervisi (*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. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.”

3. Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Supervision*),

Menurut Hasibuan (2005: 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 kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.”

Dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, setiap karyawan wajib menjalankannya dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilaksanakan akan berjalan dengan baik jika setiap karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

4. Kondisi Kerja (*Working Condition*), dan

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.”

Diperlukan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung perubahan supaya karyawan dapat berkerja lebih efektif dan efisien. Hal ini antara lain berarti tersedianya sarana dan prasana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan, dan kondisi kerja yang nyaman membuat karyawan betah dalam berkerja.

5. Gaji (*Salary*).

Menurut Hasibuan (2005: 118): “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. ”Untuk menetapkan gaji yang sesuai bagi karyawan perusahaan perlu memperhitungkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti keahlian kerja, masa kerja, prestasi kerja dan lainnya.”

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Bentuk Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif untuk mengambil kasus pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat di Kabupaten Sekadau Hilir.

Menurut Sugiyono (2012: 11): “Metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). ”Selanjutnya Suryabrata (2013:75): “Metode deskriptif adalah untuk membuat perencanaan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.”

#### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data, yang penulis lakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

##### **a. Wawancara**

Menurut Simamora (2006: 97): “Wawancara merupakan cara efektif untuk mengumpulkan informasi.” Selanjutnya Seregar (2010: 130): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan caranya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

##### **b. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2012: 162): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

##### **c. Studi Dokumentasi**

Yaitu dengan mempelajari dan mencatat dokumen yang berkaitan dengan penulisan ini, yaitu seperti literatur.

#### **3. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 90): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CU Keling Kumang TP Kantor Pusat di Kabupaten Sekadau Hilir yang berjumlah 24 orang pada tahun 2014.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 91): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Selanjutnya (2013: 35): “Sampel adalah penentuan sampel secara rambang (*random sampling*).” Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Menurut Sugiyono (2012: 85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari tiga puluh orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.”

Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 24 orang dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel yang akan diteliti ditetapkan terlebih dahulu, sedangkan yang menjadi sampel adalah karyawan CU Keling Kumang TP Kantor Pusat di Kabupaten Sekadau.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penulisan ini data diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebarkan kemudian jawaban dikelompokkan menurut kriteria yang ada hasil dari masing-masing jawaban pertanyaan kemudian dijumlahkan. Dari hasil penjumlahan tersebut kemudian ditentukan persentasenya dan diambil suatu kesimpulan.

#### D. Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Kebijakan Perusahaan untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Sebuah perusahaan yang mempunyai loyalitas karyawan yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari tentu akan menciptakan hasil yang memuaskan dan bisa tercapainya visi dan misi perusahaan, tentu hal ini tidak bisa terlepas dari pola kebijakan yang baik dari perusahaan tersebut, begitu juga CU Keling kumang di

Tapang Sambas Kabupaten Sekadau mempunyai pola kebijakan dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

Kebijakan ini berguna karena menjadi panduan bagi *General Manager* dalam menjalankan roda organisasi CU Keling Kumang. Tujuan Kebijakan ini adalah untuk memandu *General Manager/CEO* dalam membuat keputusan di lapangan agar tindakan dan perilaku para aktivis sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai inti Credit Union Keling Kumang serta ketentuan yang berlaku di CU Keling Kumang.

Kebijakan yang ada pada CU Keling Kumang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan Jam Masuk Kerja: Izin tidak masuk kerja, Terlambat masuk kerja, Tutup kantor sebelum waktunya, Uang makan, Lembur, dan Meninggalkan pekerjaan pada jam kerja.
  - b. Kebijakan Cuti: Cuti menikah, Cuti melahirkan, Cuti sakit, Cuti tahunan, Cuti penghargaan, Cuti diluar tanggungan lembaga, Cuti haid, dan Hari libur.
  - c. Kebijakan Transaksi: Manipulasi dan/atau penggelapan setoran anggota, Praktek *Mark-Up*, dan Salah jurnal.
  - d. Kebijakan Perilaku Karyawan: Ngampang (Hamil di luar nikah), Selingkuh, Perceraian, Berkelahi, Mabuk-mabukan, Berjudi, Membocorkan rahasian lembaga, dan Korupsi.
  - e. Kebijakan Pengembangan Staf: Mengikuti program pelatihan, Promosi dan Reposisi.
  - f. Kebijakan Fasilitas Staf: Hak atas penggunaan fasilitas lembaga, Hak atas penggunaan perumahan lembaga, sumbangan duka, Dana Hari Tua (DHT), dan Bantuan biaya rawat inap.
  - g. Kebijakan Pensiun: Pensiun dini, dan Pensiun sesuai dengan aturan Pemerintahan.
  - h. Kebijakan Politik Praktis: Karyawan tidak boleh terjun ke dunia politik.
  - i. Kebijakan Wewenang: Wewenang Staf di TPK yang memiliki 1 Staf, dan Wewenang Staf di TPK yang memiliki 2 Staf.
  - j. Kebijakan Manajemen Resiko: Asuransi Simpanan dan Pinjaman, dan Asuransi kecelakaan.
  - k. Kebijakan Pengajian Staf.
2. Analisis Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Herzberg dalam Martoyo (2007: 185) ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaan yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*

atau biasa disebut teori dua faktor. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, yang terdiri dari:

a. Faktor Motivasi

1) Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*)

Keberhasilan adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**TABEL 2**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBERHASILAN**  
**PELAKSANAAN**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Pengukuran kesuksesan sesuai dengan hasil yang didapat	21,00	71,00	8,00	0,00	0,00
b	Keberhasilan pelaksanaan dipengaruhi maupun kemampuan kerja karyawan	8,00	84,00	8,00	0,00	0,00
Jumlah		29,00	155,00	16,00	0,00	0,00
Persentase		14,50	75,00	8,00	0,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui tanggapan responden terhadap keberhasilan pelaksanaan sebanyak 14,50 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 75,00 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 8,00 persen yang menjawab Netral. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 75,00 persen Setuju dengan keberhasilan pelaksanaan untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

2) Pengakuan (*Recognition*),

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil kerja yang optimal cenderung meningkat, jika atasan memberikan pengakuan kepada karyawan atas sumbangannya atau prestasinya terhadap hasil-hasil yang dicapai dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**TABEL 3**

**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT  
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGAKUAN**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Sebuah prestasi harus ada pengakuan dari manajemen perusahaan	17,00	71,00	12,00	0,00	0,00
b	Untuk mencapai hasil yang optimal harus mempunyai motivasi yang kuat	38,00	54,00	8,00	0,00	0,00
c	Setelah di berikan pengakuan kepada karyawan bahwa semangat bekerja jadi meningkat	13,00	58,00	29,00	0,00	0,00
d	Dengan adanya kebijakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	25,00	67,00	8,00	0,00	0,00
Jumlah		93,00	250,00	57,00	0,00	0,00
Persentase		23,25	62,50	14,25	0,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui tanggapan responden terhadap pengakuan sebanyak 23,25 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 62,50 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 14,25 persen yang menjawab Netral. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 62,50 persen Setuju dengan pengakuan untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*),

Menikmati pekerjaan itu sendiri hampir merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**TABEL 4  
CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT  
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Perkerjaan yang menarik mendorong motivasi kerja karyawan.	17,00	75,00	4,00	4,00	0,00
b	Pelayanan yang di bentuk sudah					

	sesuai dengan kemampuan karyawan.	4,00	42,00	54,00	0,00	0,00
Jumlah		21,00	117,00	58,00	4,00	0,00
Persentase		10,50	58,50	29,00	2,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui tanggapan responden terhadap pengakuan sebanyak 10,50 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 58,50 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 29,00 persen yang menjawab Netral dan sebanyak 2,00 persen yang menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 58,50 persen Setuju dengan pekerjaan itu sendiri untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

#### 4) Tanggung jawab (*Responsibilities*), dan

Tanggung jawab adalah tanggung jawab untuk melakukan kewajiban-kewajiban (tugas-tugas) yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima/dimilikinya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**TABEL 5**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP TANGGUNG JAWAB**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Tanggungjawab yang diberikan CU Keling Kumang kepada saya	13,00	83,00	4,00	0,00	0,00
b	Tanggungjawab harus sama besarnya dengan wewenang yang diterima	13,00	75,00	12,00	0,00	0,00
c	Dengan wewenang yang diberikan akan menimbulkan hal yang selalu diikuti dengan tanggungjawab	13,00	54,00	29,00	4,00	0,00
Jumlah		39,00	212,00	45,00	4,00	0,00
Persentase		13,00	70,67	15,00	2,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui tanggapan responden terhadap tanggungjawab sebanyak 13,00 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 70,67 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 15,00 persen yang menjawab Netral dan sebanyak 2,00 persen yang menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 70,67 persen Setuju dengan tanggungjawab untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

#### 5) Pengembangan (*Advancement*)

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**TABEL 6**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGEMBANGAN**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Motivasi diri bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawan	33,00	54,00	13,00	0,00	0,00
b	Motivasi diri dapat dilihat dari tantangan pekerjaan	17,00	67,00	16,00	0,00	0,00
Jumlah		50,00	121,00	29,00	0,00	0,00
Persentase		25,00	60,50	14,50	0,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui tanggapan responden terhadap pengembangan sebanyak 25,00 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 60,50 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 14,50 persen yang menjawab Netral. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 60,50 persen Setuju dengan pengembangan untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

b. Faktor Hygiene

1) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*),

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 dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**TABEL 7**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBIJAKAN DAN**  
**ADMINISTRASI PERUSAHAAN**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Kebijakan administrasi yang dibuat oleh CU Keling Kumang selama ini	17,00	54,00	29,00	0,00	0,00
b	Administrasi yang ada di CU Keling Kumang sekaraang sudah membaik dan tidak perlu di tingkatan	4,00	33,00	21,00	42,00	0,00
c	Administrasi yang ada di CU Keling Kumang harus dirubah dan sesuai dengan kemajuan	38,00	54,00	8,00	0,00	0,00

	zaman dan teknologi yang sudah ada					
Jumlah		59,00	141,00	58,00	42,00	0,00
Persentase		19,67	47,00	19,33	14,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui tanggapan responden terhadap kebijakan dan administrasi perusahaan sebanyak 19,67 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 47,00 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 19,33 persen yang menjawab Netral dan sebanyak 14,00 yang menjawab Tidak Setuju. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 47,00 persen Setuju dengan Kebijakan dan Administrasi Perusahaan untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

## 2) Supervisi (*Technical Supervisor*)

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

**TABEL 8**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP SUPERVISI**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Dengan adanya supervisi ke TP/TPK selama 3 bulan sekali	38,00	42,00	12,00	8,00	0,00
b	Dengan adanya supervisi adalah untuk mencari kesalahan yang dibuat oleh karyawan	8,00	25,00	38,00	29,00	0,00
c	Supervise adalah cara untuk mengetahui kemampuan karyawan dan keakuratan dalam melayani anggota	13,00	66,00	17,00	4,00	0,00
d	Dengan diadakan supervise adalah untuk menentukan level dan nilai yang ada di kantor tersebut	13,00	66,00	21,00	0,00	0,00
e	Dengan kebijakan sanksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan	17,00	50,00	29,00	4,00	0,00
f	Supervise yang baik akan mendorong motivasi karyawan	13,00	70,00	17,00	0,00	0,00
Jumlah		102,00	319,00	134,00	45,00	0,00
Persentase		17,00	53,17	22,33	7,50	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui tanggapan responden terhadap supervisi sebanyak 17,00 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 53,17

persen yang menjawab Setuju, sebanyak 22,33 persen yang menjawab Netral dan sebanyak 7,50 persen yang Tidak Setuju. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 53,17 persen Setuju dengan supervisi untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

3) Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Supervision*)

Hubungan antarmanusia (*human relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

**TABEL 9**  
**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP HUBUNGAN**  
**ANTARPRIBADI**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Hubungan antar sesama Staf di tempat Anda bekerja dapat mendorong motivasi karyawan	17,00	71,00	12,00	0,00	0,00
b	Hubungan antara atasan dan bawahan yang baik dapat mendorong motivasi kerja karyawan	37,00	63,00	0,00	0,00	0,00
c	Hubungan antarpribadi bisa membuat seseorang bekerja secara produktif dan kreatif untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan	8,00	58,00	21,00	13,00	0,00
Jumlah		62,00	192,00	33,00	13,00	0,00
Persentase		20,67	64,00	11,00	4,33	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui tanggapan responden terhadap hubungan antarpribadi sebanyak 20,67 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 64,00 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 11,00 persen yang menjawab Netral dan sebanyak 4,33 persen yang Tidak Setuju. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 64,00 persen Setuju dengan Hubungan Antarpribadi untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

4) Kondisi Kerja (*Working Condition*), dan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini:

**TABEL 10**

**CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT  
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KONDISI KERJA**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Kondisi kerja yang anda alami sekarang	4,00	71,00	25,00	0,00	0,00
b	Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan	17,00	67,00	16,00	0,00	0,00
c	Dengan kondisi kerja yang nyaman dapat mendukung motivasi kerja karyawan	25,00	58,00	17,00	0,00	0,00
Jumlah		46,00	196,00	58,00	0,00	0,00
Persentase		15,33	65,33	19,33	0,00	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui tanggapan responden terhadap kondisi kerja sebanyak 15,33 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 65,33 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 19,33 persen yang menjawab Netral. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 65,33 persen Setuju dengan kondisi kerja bisa untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

5) Gaji (*Salary*).

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

**TABEL 11  
CU KELING KUMANG DI TP KANTOR PUSAT  
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP SUPERVISI**

No	Variabel	Persentase				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
a	Apakah anda setuju dengan gaji yang Anda peroleh sekarang	8,00	29,00	50,00	13,00	0,00
b	Standar gaji yang diukur dari masa kerja	21,00	50,00	21,00	8,00	0,00
c	Sepuluh persen dari gaji harus disisihkan untuk tabungan atau investasi	33,00	54,00	9,00	4,00	0,00
d	Besarnya gaji diukur dari pencapaian dalam satu bulan	13,00	46,00	33,00	8,00	0,00
Jumlah		75,00	179,00	113,00	33,00	0,00
Persentase		18,75	44,75	28,25	8,25	0,00

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui tanggapan responden terhadap gaji sebanyak 18,75 persen yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 44,75 persen yang menjawab Setuju, sebanyak 28,25 persen yang menjawab Netral dan

sebanyak 8,25 persen yang Tidak Setuju. Dari hasil tanggapan responden sebanyak 44,75 persen Setuju dengan gaji untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kebijakan yang ada di CU Keling Kumang TP Kantor Pusat yang sekarang sudah baik dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a) Kebijakan Jam Masuk Kerja (izin tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, tutup kantor sebelum waktunya, uang makan, lembur, dan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja).
  - b) Kebijakan Cuti (cuti menikah, cuti melahirkan, cuti sakit, cuti tahunan, cuti penghargaan, cuti di luar tanggungan lembaga, cuti haid, hari libur).
  - c) Kebijakan Transaksi (manipulasi dan/atau penggelapan setoran anggota, praktek *mark-up*, salah jurnal).
  - d) Kebijakan untuk Perilaku Karyawan (ngampang atau hamil di luar nikah, selingkuh, perceraian, berkelahi, mabuk-mabukan, berjudi, membocorkan rasia lembaga, korupsi).
  - e) Kebijakan Pengembangan Staf (mengikuti program pelatihan, promosi, reposisi).
  - f) Kebijakan untuk Fasilitas Staf (hak atas penggunaan fasilitas lembaga, hak atas penggunaan perumahan lembaga, sumbangan duka, Dana Hari Tua (DHT), bantuan biaya rawat inap).
  - g) Kebijakan Pensiun (pensiun dini, pensiun sesuai aturan pemerintah).
  - h) Kebijakan Politik Praktis (karyawan tidak dibolehkan terjun ke politik).

- i) Kebijakan wewenang Staf yang di TPK yang memiliki 1 Staf buka kantornya minimal 2-3 kali seminggu dan bagi Staf yang ada 2 Staf kantor CU buka selalu.
  - j) Kebijakan Manajemen Resiko (Asuransi Simpanan dan Pinjaman, Asuransi Kecelakaan untuk Staf).
  - k) Kebijakan Penggajian Staf (kebijakan ini untuk membantu *General Manager/CEO* dalam menentukan upah atau gaji untuk karyawan)
2. Menurut tanggapan responden mengenai faktor-faktor motivasi yang di jalankan oleh CU Keling Kumang sekarang sudah cukup bagus.
- a) Faktor-faktor *Motivasi*: (peningkatan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan).
  - b) Faktor-faktor *Hygiene*: (peningkatan kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan gaji).

## 2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis menyarankan beberapa hal :

1. CU Keling Kumang masih perlu memperhatikan kebijakan yang sudah ada harus perlu diperhatikan lagi dalam mengambil sebuah kebijakan misalnya:
  - a. Kebijakan Transaksi (manipulasi dan/atau pengelapan setoran anggota, praktek mark-up, salah jurnah).
  - b. Kebijakan Pengembangan Staf (mingikuti program pelatihan, promosi, reposisi).
2. CU Keling Kumang untuk yang akan datang harus perlu memperhatikan beberapa faktor untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya:
  - a. Dari Faktor Motivasi yang harus perlu diperhatikan lagi yaitu: pengakuan, dan pengembangan.
  - b. Dari Faktor *Hygiene* yang perlu diperhatikan lagi yaitu: kebijakan dan administrasi perusahaan, gaji.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPF, 2011.
- Hanggraeni, Dewi. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Mortoya, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: BPF, 2007.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN. 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sulistiyani, Ambar Teguh and Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana Perada Media Group, 2012.