

TESIS

**HUBUNGAN KOMPENSASI, PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN CV. AMANDA BROWNIES MAKASSAR**

**RELATIONSHIP OF COMPENSATION, TRAINING AND THE
WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE MOTIVATION CV.
AMANDA BROWNIES, MAKASSAR**

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**ADE ARY MACHMUD
NIM: A012181042**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

RELATIONSHIP OF COMPENSATION, TRAINING AND THE WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE MOTIVATION CV. AMANDA BROWNIES, MAKASSAR

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister
Disusun dan diajukan oleh

ADE ARY MACHMUD
NIM: A012181042



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

HUBUNGAN KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV. AMANDA BROWNIES MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

ADE ARY MACHMUD
NIM: A012181042

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji
Pada tanggal 2 juli 2021 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

Ketua



Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.S
NIP. 196606221993032003

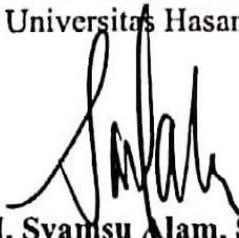
Sekretaris



Dr. H. Muh. Yunus Amar, S.E., MT
NIP. 196204301988101001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196007031992031001

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

HUBUNGAN KOMPENSASI, PELATIHAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
CV. AMANDA BROWNIES MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

ADE ARY MACHMUD
A012181042

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal 02 JULI 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

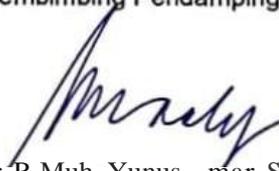
Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si
Nip. 19660622 199303 1 003

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Pembimbing Pendamping



Dr. R. Muh. Yunus SE., MT
Nip. 19620430 198 0 1 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ade Ary Machmud
Nim : A012181042
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Hubungan Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Amanda Brownies Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 08 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Ade Ary Machmud

PRAKATA

Puji syukur dipanjatkan ke Hadirat tuhan yang maha Esa yang telah memberikan rahmat dan kasih sayang-nya sehingga atas Izinnya penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan dan kinerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Makassar” dengan penuh ketercapaian kainnya. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat Master S-2 pada program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis, Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Berkenaan dengan penulisan penelitian ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan dan dukungan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A sebagai Rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar Beserta Para Staf pengelola yang telah mendorong, membantu, dan membimbing penulis

selama mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

4. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si sebagai Pembimbing 1 dan Bapak Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT sebagai pembimbing 2 yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, motivasi disela-sela kesibukan.
5. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM., Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM dan Ibu Dr. Nurjannah Hamid.,S.E.,M.Agr. sebagai peguji yang memberikan kritik dan saran yang membangun semangat dan memberikan motivasi yang luar biasa agar penelitian ini menjadi lebih baik.
6. Terima kasih yang tiada henti kepada kedua Orang tua Penulis, Alm. Bapak H. Machmud Tugiman dan Ibu Hj. Marliah Saleh yang Selalu mendoakan, menasehati, memotivasi dan memberi perhatian kepada Penulis Sehingga segala sesuatu dimudahkan dan dilancarkan.
7. Terima kasih juga penulis ucapkan atas perhatian yang sangat besar kepada kakanda Prof. Dr. drg. Edy Machmud.,Sp.Pros (K) dan kakanda Emil Machmud.,S.Kom., yang setiap hari selalu mengontrol perkembangan Tesis yang penulis kerjakan dan memberi bantuan sehingga Tesis yang penulis kerjakan dapat diselesaikan.
8. Terima kasih yang luar biasa Penulis panjatkan atas kesabaran,semangat dan motivasi yang tak kunjung henti dari

isteriku tercinta Nurhidayah Rachman.,S.si.,Apt. sehingga Penulis kembali bersemangat dan termotivasi kembali untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.

9. Terima kasih Penulis ucapkan kepada kedua buah hatiku, kakak Nailah Hafizah Azzahra dan adik Khalief Emir Al Farouk untuk penenang hati dan pengobat dikala raga ini lelah akan rutinitas pekerjaan sehingga penulis kembali bersemangat untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Terima Kasih juga kepada Pimpinan Perusahaan CV. Amanda Brownies Makassar Bapak Muhajir Rachman.,ST.,M.M. dan seluruh karyawan CV. Amanda Brownies Makassar yang telah membantu, memberikan informasi dan data demi berjalannya penelitian ini.
11. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Staf Pengajar, dan Staf Administrasi di Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada Penulis.
12. Buat para teman-teman Seperjuangan Program Magister manajemen Pasca Sarjana Kelas A1 angkatan 44 tahun 2018 Universitas Hananuddin Makassar, terkhusus kepada Saudara Abd. Razak Sabahara, SE., MM., Saudara Muhammad Arif Rahmat.,SE.,MM. dan Saudara Wahid.,SE.,MM. yang selalu membantu, memberikan kritik dan masukan sehingga penulis dapat

menyelesaikan tesis ini dengan Baik semoga Ilmunya bermanfaat dan menjadi amal Jariah sebagai penolong di hari Kemudian.

13. Terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat, rekan-rekan kerja yang selalu memberi penghargaan, kompensasi waktu dan motivasinya sehingga penulis bisa kembali membagi waktu antara kerjaan dikantor dan menyelesaikan tesis ini, Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Atas segala doa, semangat, bantuan dan dorongan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besanya, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja, diucapkan maupun tidak. Semoga Tuhan yang Maha Esa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta Membalas kebaikan sema pihak Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis masih jauh dari kata sempurna, untuk itupenulis dengan berbesar hati dan ikhlas menerima saran maupun kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan serta penyempurnaan karya tulis ini.

Makassar, 21 April 2021



Ade Ary Machmud

ABSTRAK

HUBUNGAN KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV. AMANDA BROWNIES MAKASSAR

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Amanda Brownies makassar. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Amanda brownies Makassar sebanyak 60 responden, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus slovin, pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical product service solution) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Brownies Amanda Makassar. Hasil ini sesuai dengan hasil uji t, dimana nilai t-hitung sebesar 0,897 lebih kecil dari t-tabel 2,004 ($0,897 < 2,004$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,373 < 0,05$)., (2) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Brownies Amanda Makassar. Hasil ini sesuai dengan hasil uji t, dimana nilai t-hitung sebesar 1,599 lebih kecil dari t-tabel 2,004 ($1,599 < 2,004$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,116 < 0,05$)., (3.) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Brownies Amanda Makassar. Hasil ini sesuai dengan hasil uji t, dimana nilai t-hitung sebesar 4,060 lebih besar dari t-tabel 2,004

(4,060 > 2,004) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05)., (4) Kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Brownies Amanda Makassar. Hasil ini sesuai dengan hasil uji F, dimana nilai F-hitung sebesar 10,453 lebih besar dari pada F-tabel 3,16 (10,453 > 3,16) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

Kata kunci: **Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja**

ABSTRACT

RELATIONSHIP OF COMPENSATION, TRAINING AND THE WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE MOTIVATION CV. AMANDA BROWNIES, MAKASSAR

This study aims to determine the relationship between compensation, training and work environment on employee work motivation at CV. Amanda Brownies Makassar. The approach taken is a quantitative approach with multiple linear regression methods. This research was conducted on employees of CV. Amanda Brownies Makassar as many as 60 respondents, data collection techniques using observation, interviews and questionnaires while the determination of the sample using the Slovin formula, data processing using SPSS (Statistical product service solution) version 23. The results show that (1) Compensation has no significant effect on motivation employee work at Brownies Amanda Makassar. This result is in accordance with the results of the t test, where the t-count value of 0.897 is smaller than the t-table 2.004 ($0.897 < 2.004$) and the significance is greater than 0.05 ($0.373 > 0.05$). (2) Training has no effect. significant towards the work motivation of employees at Brownies Amanda Makassar. These results are in accordance with the results of the t test, where the t-count value of 1.599 is smaller than the t-table 2.004 ($1.599 < 2.004$) and the significance is less than 0.05 ($0.116 < 0.05$)., (3.) Work environment has a significant effect on employee motivation at Brownies Amanda Makassar. These results are in accordance with the results of the t test, where the t-count value of 4.060 is greater than the t-table 2.004

(4.060 > 2.004) and the significance is less than 0.05 (0.000 < 0.05)., (4) Compensation, training, and the work environment simultaneously has a significant effect on employee motivation at Brownies Amanda Makassar. These results are in accordance with the results of the F test, where the F-count value of 10.453 is greater than the F-table 3.16 (10.453 > 3.16) and the significance is less than 0.05 (0.000 < 0.05).

Keywords : **Compensation, Training, Work Environment, Work Motivation.**

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACK	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
1.5 Sistematika Penelitian	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	26
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	26
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.3 Aktivitas – aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
2.2 Pengertian Kompensasi	33
2.3 Pengertian Pelatihan	39
2.4 Pengertian Lingkungan Kerja	47
2.5 Pengertian Motivasi.....	57
2.5.1 Teori Mengenai Motivasi	58

2.6 Faktor – faktor Motivasi Kerja	64
2.7 Tujuan Motivasi	66
2.7.1 Asas – asas Motivasi.....	67
2.8 Indikator Motivasi Kerja	69
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	70
3.1 Kerangka Konseptual	70
3.1.1 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja	70
3.1.2 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Motivasi Kerja.....	71
3.1.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi	71
3.2 Hipotesis	72
3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	73
3.2.1 Defenisi Variabel.....	73
BAB IV METODE PENELITIAN	77
4. 1 Rancangan Penelitian	77
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	78
4.3 Populasi dan Sampel.....	78
4.4 Jenis dan Sumber Data	81
4.5 Teknik Pengumpulan Data	82
4.6 Instrumen Penelitian.....	84
4.7 Pengujian Validitas dan Uji Realibitas	87
4.8 Metode Analisis Data.....	88
4.8.1 Analisis Kuantitatif Deskriptif	88
4.8.2 Analisis Kuantitatif	88
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL.....	91
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	91
5.1.1 Profil Singkat Perusahaan.....	91

5.1.2 Visi dan Misi.....	94
5.1.3 Struktur Organisasi	95
5.1.4 Struktur Outlet /Store.....	96
5.2 Karakteristik Responden	96
5.2.1 Usia Responden.....	96
5.2.2 Jenis Kelamin.....	97
5.2.3 Pendidikan Terakhir	98
5.2.4 Masa Kerja.....	99
5.3 Hasil Penelitian.....	100
5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	100
5.4 Analisis Deskripsi Variabel	103
5.4.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	103
5.4.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X2).....	103
5.4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)	104
5.4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)	108
5.4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	110
5.5 Pengujian Hipotesis.....	114
5.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	114
5.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan	115
5.6 Pembahasan	115
5.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Karyawan.....	118
5.6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	118
5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	122
5.6.4 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	123

BAB VI PENUTUP.....	125
6.1 Kesimpulan	125
6.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	130

DAFTAR TABEL

2.1 Matriks Faktor – faktor Motivasi Kerja	65
4.1 Bobot Nilai Kuesioner	86
5.1 Usia Responden	96
5.2 Jenis Kelamin Responden	97
5.3 Pendidikan Terakhir Responden	98
5.4 Masa Kerja Responden	99
5.5 Hasil Uji Validitas	100
5.6 Hasil Uji Realibilitas	102
5.7 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	103
5.8 Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)	104
5.9 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)	107
5.10 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)	108
5.11 Hasil analisis Regresi Berganda	108

DAFTAR LAMPIRAN

1 Lampiran 1 : Penelitian Terdahulu	135
2 Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	143
3 Lampiran 3 : Responden.....	145
4 Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas	152
5 Lampiran 5. Analisis Regresi	157
6 Lampiran 6. Deskripsi Variabel	159
7 Lampiran 7 : F- Tabel Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	166
8 Lampiran 8 : Tabel t dan Tabel F	168
9 Lampiran 9 : Permohonan Izin Penelitian	169
10 Lampiran 10 : Dokumentasi pada saat observasi lapangan, wawancara dan menyebar kuesioner langsung di salah satu outlet Amanda Brownies Makassar, yaitu outlet Alauddin	170
11 Lampiran 11 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	171

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini bisnis semakin membutuhkan perhatian terlebih dalam hal kemajuan di bidang kuliner, kemajuan ini di sisi lain membawa dampak positif dan negatif. Kota Makassar sangat potensial untuk berbisnis kuliner, karena kawasan ini sendiri dirancang oleh pemerintah kota Makassar sebagai kawasan komersil untuk berbisnis yang banyak dihuni oleh faktori outlet, distro, mall, cafe, restoran dan hotel. Situasi demikian dimanfaatkan para pelaku bisnis untuk masuk ke dalam segmentasi ini. Lingkungan bisnis akan menciptakan sebuah persaingan, persaingan inilah yang akan menentukan posisi perusahaan. Untuk meraih posisi yang menguntungkan perusahaan akan bersaing dengan unit-unit bisnis lainnya dengan pasar yang sama. Manajer selaku pembuat keputusan perusahaan harus cerdas memilih strategi bisnis apa yang akan dijalankan, dan hal yang terpenting selalu mengevaluasi keputusan-keputusannya karena lingkungan pemasaran akan selalu berubah setiap saatnya. (Niwayan Mujiati 2013).

Pertumbuhan industri makanan minuman menjadi salah satu penopang pertumbuhan non migas nasional. Sektor makanan dan minuman selalu menunjukkan pertumbuhan positif dan memberikan kontribusi terbesar pada pertumbuhan non migas nasional. Dari data Kemenperin, pertumbuhan industri makanan minuman di Indonesia

Sepanjang tahun 2020, kinerja industri makanan dan minuman mengalami pertumbuhan yang positif sebesar 1,58 persen. Meskipun masih menunjukkan kinerja yang positif dan lebih baik dari beberapa sektor industri lain yang mengalami kinerja negatif, namun pertumbuhan industri makanan dan minuman pada tahun 2020 masih lebih kecil dibandingkan pertumbuhan industri makanan dan minuman pada tahun 2019 dan sebelum-sebelumnya. Sumber : <https://www.dataindustri.com/produk/data-pertumbuhan-industri-makanan-dan-minuman/>

Semakin menjamurnya perusahaan yang bergerak di dunia kuliner saat ini membuat persaingan semakin tinggi disertai dengan produk, harga, kualitas dan mutu yang bersaing juga. Keberhasilan suatu usaha dalam pasar terbuka ditentukan oleh produktivitas dan efisiensi produksi. Agar dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan, setiap bagian dalam usaha itu melaksanakan pekerjaannya dan menunjuk pada tanggung jawab yang diemban oleh para pelaku usaha baik itu pedagang kecil maupun pengusaha besar. Adapun beberapa usaha kuliner yang berkembang di kota Makassar antara lain:

- 1. Browcyl Makassar** Brownies pisang mulai diperkenalkan oleh Browcyl di Makassar sejak tahun 2012. Toko milik Rahmat Al Muarrif itu menawarkan berbagai kreasi brownies dengan bahan dasar utama pisang. Berbeda dengan brownies umumnya yang mulai diperkenalkan di Amerika Serikat sejak awal abad ke 20, di mana bahan utamanya dari coklat. Browcyl memadukan penganan tradisional yang akrab dengan pisang, lalu menerapkannya pada konsep makanan khas Amerika. Pisang

yang telah dihancurkan dibentuk jadi olahan lalu dipanggang dalam bentuk persegi panjang. Alhasil jadilah brownies pisang yang padat dengan cita rasa empuk dan renyah di lidah. Brownies berbahan pisang ini tersedia dalam berbagai varian. Setiap menu dinamakan unti, sesuai nama pisang dalam bahasa Makassar. Ada unti kenari, fla coklat, keju, fla keju, coklat, dan pandan. Ada juga Unti original di mana brownies sepenuhnya berisikan pisang, tanpa bahan tambahan. Harga penganan ini cukup terjangkau dan variatif tergantung varian. Unti original paling murah dengan harga Rp 32 Ribu. Sedangkan harga paling mahal untuk varian Unti fla coklat dan Unti fla keju, yakni Rp 40 Ribu se porsi. Brownies pisang bisa menjadi salah satu pilihan oleh-oleh saat berkunjung ke Makassar. Penganan ini bisa didapatkan dengan mudah dan produknya mampu bertahan cukup lama. Untuk membeli brownies pisang Browcyl, Anda bisa mendatangi tokonya di jalan AP Pettarani nomor 99 dan jalan Hertasing Raya nomor 116.

2. CV Roti Daeng

CV Roti Daeng meresmikan unit usahanya, Roti Daeng di Jl Hertasing nomor 25, Rabu (14/10/2015). Roti Daeng menawarkan 111 jenis roti, 21 brownis, dan sejumlah kue tradisional. Harga yang ditawarkan cukup relatif, bergantung jenis yang dipesan. Untuk roti, dibanderol Rp 5.000-Rp 10 ribu per biji, sementara brownis dipasarkan seharga Rp 39 ribu-Rp 50 ribu per biji. "Mengenai rasa, khususnya bagi penikmat roti, pasti sudah bisa membedakan rasa roti yang berkualitas dan yang biasa saja," ujar

Assistent Backer, Santoso. Hingga saat ini, kapasitas produksi Roti Daeng mencapai sekitar 2.000 dan 500 brownis dalam sehari.

3. Chocolicious

tidak pernah ada dalam cita-cita Fika Kurniawaty. Dia bahkan mengaku sangat malas masak. Wanita kelahiran Makassar, 28 November 1982, ini hanya hobi makan. Pun sejatinya Fika bergelut dengan gigi dan pasien yang menderita sakit gusi. Tapi kesibukan Fika tidak seiring dengan statusnya sebagai dokter gigi. Haluan hidup drg Fika berubah. Lakon sehari-harinya bergeser dari gelar akademik yang dia sandang. Ini terjadi, antara lain, karena pengaruh media sosial (medsos). Semuanya berubah setelah Fika menghadiri acara demo masak di Makassar Golden Hotel (MGH), Makassar. Di acara itu, Fika kepincut mencoba membuat kue. Kue brownies Amerika, adalah kue pertama yang ia buat. Ternyata, Fika merasakan menemukan dunianya yang hilang di dapur. Dia ketagihan membuat kue. Fika mulai sibuk membuat kue, profesinya sebagai dokter gigi mulai samar. “Karena masih sibuk, konsep berjualan masih sederhana. Buat kue, lalu pajang fotonya di display picture BBM Chocolicious Makassar ataupun twitter @chocoliciousmks,” ujar Fika, Minggu (14/8). Dan, Fika semakin cebur dengan produk kue setelah dia meluncurkan brand Chocholicious. Fika pun semakin sibuk dengan kue ketika mulai berselanjar di medsos sebagai penjual kue, tahun 2011. Fika lebih banyak menggunakan Twitter dan instagram ketimbang mesin bor dan bongkar gigi. Fika mulai benar-benar serius dengan bisnis kue, akhir 2013. Atas permintaan dan dengan dukungan penuh dari suaminya,

Muhammad Rusmin SKM.,MARS , Fika memutuskan menutup praktik dan giat menjual kue dengan brand Chocolicious. "Media promosi online masih tetap kami gunakan. Seelain bbm dan twitter, kami juga mulai berpromosi melalui instagram @chocoliciousmks, faceebook, serta website chocoliciousmks.com," jelas Fika. Hanya dalam waktu tiga bulan, Chocolicious bisa meraih omset sampai Rp 3 juta sehari. "Dari sinilah saya dan suami memutuskan untuk menyewa ruko dan berjualan offline. Alhamdulillah sehari sekarang kami menjual sampai 60 loyang kue. Ruko resmi dibuka awal 2014," kata Fika. Kesuksesan brand Chocolicious tidak membuat Fika lantas berpuas diri dan berhenti berkarya. Ia terus belajar resep-resep baru, kreasi baru, yang tidak ada di tempat lain. Bahkan, ia memperluas usaha kuenya ke bidang kuliner lain. Ia pun kemudian membuka outlet dengan brand Brown Sugar di tahun 2015. Menghadirkan variasi kue sus asal Jepang, atau Japanese Choux. Lalu di tahun 2016, Fika ekspansi bisnis kuliner dengan merk Red Dessert, yang menghadirkan beragam panganan sehat berbahan dasar roti gandum. Ia pun ekspansi dengan membuka outlet di Trans Studio Makassar.(ina maharani)

4. Bolu Rempah Makassar

Bolu Rempah Makassar sesuai dengan namanya adalah kue yang berasal dari Makassar. Sesuai dengan namanya pula, kue ini terasa rempah banget. Terkini.id, Makassar – Siapa sih yang tidak kenal dengan The Bolu Rempah ? Toko kue tradisional yang menyediakan varian kue khas Bugis-Makassar. Pada hari ini The Bolu Rempah memperluas

jaringannya dengan meresmikan outlet terbarunya di Jalan DR Sam Ratulangi Makassar (samping SMA Nasional), Jumat 6 November 2020. ini merupakan outlet kedua The Bolu Rampah, dan menjadi outlet punya konsep tersendiri. Sebelumnya The Bolu Rampah sudah lebih dulu hadir di Jalan Andi Pangeran Pettarani Makassar (samping Chocolicious) AP Pertani. Owner The Bolu Rampah, Fika Kurniawaty menjelaskan bahwa jalan DR Sam Ratulangi dinilai cukup potensial. Apalagi areanya strategis dan juga menjadi kawasan perkantoran terpadat di Makassar. “The Bolu Rampah Sam Ratulangi merupakan outlet kedua kami. Jika selama ini The Bolu Rampah hanya ditemui di Jalan AP Pettarani Makassar, kini sudah ada di Jalan Sam Ratulangi Makassar sehingga besar harapan kami pelanggan dapat lebih mudah mengakses semua layanan kami karena semakin dekat dengan Anda,”urainya. Selain itu, juga berharap para aganna bolram bisa lebih dekat lagi dengan kami dan bisa membawa kembali memori masa lalunya untuk jadi semangat menjalani masa depan yang lebih baik pastinya. “Ada sekitar 25 jenis bolu dan kue tradisional. Dan kami juga punya varian baru yaitu roti jadul bluder dan bolu gulung kenari,”singkat Fika. Berlokasi di Jalan Sam Ratulangi Nomor 82 Makassar, Sulawesi Selatan, The Bolu Rampah beroperasi selama 7 hari mulai dari pukul 07.00 hingga 21.00 WITA. Diketahui, outlet kedua The Bolu Rampah Jalan DR Sam Ratulangi Makassar ini berbeda dengan di AP Pettarani. Pengusaha kuliner berlatar belakang dokter ini menambahkan bahwa The Bolu Rampah sebagai toko kue yang menyediakan bolu dan kue tradisional hadir dengan beberapa varian.

“Khusus outlet The Bolu Rampah Sam Ratulangi, customer bisa makan di tempat, tersedia ruangan smoking dan non smoking,”tuturnya. Terakhir, Fika menyampaikan dalam rangka menyambut peresmian outlet terbaru di Sam Ratulangi, konsumen bisa mendapatkan promo-promo spesial dari The Bolu Rampah Sam Ratulangi Makassar. “Pada hari ini, 6 November 2020, kami menjual 300 paket bolu rampah dibandrol perpaket Rp100 ribu untuk tiga bolu. Jangan sampai ketinggalan buruan ke outlet The Bolu Rampah Jalan DR Sam Ratulangi Makassar. Masih penasaran dengan toko kue tradisional tersebut? Langsung cek ke Instagram @thebolurampah aja,” tutup Fika.

5. Donalson Cake and Bakery

Donalson Cake and Bakery membuka cabang keempat di Jl Perintis Kemerdekaan KM 12, Makassar. Pendiri Donalson Cake and Bakery, Pieter Gunawan mengatakan, bisnisnya berawal dari hobi sang istri Lience Wijaya membuat kue. Hingga pertama membuka Donalson Cake and Bakery di Jl Sangir dekat Jl Nusantara pada tahun 1986. Setelah di Jl Sangir, toko Donalson Cake and Bakery pindah ke Jl Sulawesi depan Klenteng Xian Ma pada tahun 1995. Kemudian buka toko Donalson Cake and Bakery di kawasan di Jl Pangayoman. Untuk mengembangkan bisnisnya, ia juga dibantu oleh anak bungsunya Ben Harsono Gunawan yang menyelesaikan studinya di bidang Cake and Bakery di Singapura.

6. Bosang Makassar

Bosang Makassar hadir sebagai oleh-oleh kebanggaan kota Makassar hits dan kekinian by ricky harun. Grand opening dilakukan pada Minggu

15 Januari 2017 yang berlokasi di Jalan Ratulangi No 106 Makassar. Acara Grand opening ini dihadiri oleh Ricky Harun, herfiza dan ibunda dari Ricky Harun yaitu Donna Harun. Bosang Makassar sendiri merupakan gabungan cheese cake yang super lembut dengan pastry dibagian tengahnya, sehingga menghasilkan karakteristik yang unik, lembutnya cake dipadukan dengan pastry yang crispy. Bosang Makassar hadir dengan berbagai varian rasa yang juara, seperti coklat, keju, greentea, lemon, durian, redvalet dan banana yang merupakan ciri khas dari kota Makassar. Harga berkisar 49k – 55k. Dengan penyajian yang fresh from the oven dan tanpa bahan pengawet, Maka bosang Makassar tentunya akan menjadi pilihan oleh-oleh terbaik dan favorite. Bosang Makassar juga Menggunakan bahan-bahan baku lokal, serta sumber daya manusia lokal, sehingga bosang Makassar turut andil dalam mengembangkan perekonomian kota Makassar. Berawal dari ketertarikan seorang ricky harun terhadap dunia bisnis, ia pun memilih untuk terjun ke bisnis kuliner di sektor oleh-oleh. Kemudian ricky harun melihat potensi Makassar yang luar biasa sebagai kota destinasi pariwisata Indonesia. Maka ricky harun pun menciptakan bosang Makassar. Dan dengan statusnya sebagai public figure, ia optimis akan dapat berperan banyak untuk membantu memperkenalkan kota Makassar secara nasional dan internasional, sehingga kedepannya Makassar dapat terus berkembang baik dibidang ekonomi, pariwisata, dan aspek lainnya. Bosang Makassar Jalan Ratulangi No 106 Makassar. Namun sayangnya usaha kuliner ini tidak dapat bersaing sehingga harus menutup usahanya.

7. Bolu ta' Makassar

Bolu ta' merupakan produk kue bolu Japanese cheseecake dengan rasa keju dan tekstur yang lembut, 'nyamanna'.. Bolu ta' memang paling pas untuk berbuka puasa. Bolu ta' Cafe & Resto berlokasi di jalan Adhyaksa lama, melakukan grand opening pada tanggal 6 Mei 2017. Kuliner milik Arie Untung dan Fenita Arie ini mengusung tema 'One Stop Culinary' dengan konsep Cafe. Produk Bolu ta' sendiri merupakan bolu Japanese cheseecake diameter 16 cm dengan harga 55 ribu "Kedepannya Bolu ta' akan memiliki beberapa varian, namun untuk saat ini kami baru mengeluarkan satu produk unggulan mereka yaitu Japanese Cheesecake ungkap Marketing Communication Manager Bolu ta' Gita Inawati. Menu yang di sajikan di Cafe ini menu Indonesian dan Western dengan coffee dan mocktail. Konsep cafe yang di tawarkan dengan berbagai keunggulan seperti, Pool dining dengan konsep kolam dan pengunjung bisa duduk santai, ada juga tempat meeting yang santai dengan fasilitas proyektor dan sound system. "Paling gress dari Bolu ta' Cafe & Resto tawarkan konsep Upside down pertama di Makassar," tutur Gita Inawati. Bolu ta' Cafe & Resto ini buka setiap hari mulai pukul 9 pagi hingga 11 malam, berlantai 2 dengan kapasitas 200 orang. Bolu ta' Cafe & Resto Jl. Adhyaksa Lama No 25 Makassar. Sama halnya dengan Bosang Makassar yang menutup usahanya, Boluta Makassar juga tidak mampu bersaing dengan usaha kuliner yang telah hadir lebih awal di kota Makassar, sehingga mereka juga harus menutup usaha mereka.

Walaupun bukan berasal dari perusahaan yang lahir dari kota makassar terbukti Amanda Brownies mampu bersaing dan bertahan hingga saat ini, itu menjadi bukti bahwa Amanda Brownies memiliki keunggulan dari pesaing-pesaing mereka. Pimpinan Amanda Brownies Bandung selaku pimpinan pusat perusahaan memang tidak salah dalam memilih Bapak Muhajir Rachman, S.T.,M.M. selaku manager untuk area sulawesi selatan, Ditangan Muhajir Rachman Amanda Brownies dibawa mulai dari 0 hingga berjalan dan menuai keseuksesan seperti sekarang ini, semua itu berkat usaha dan buah pikiran dari beliau.

Seiring dengan perkembangan pasar, Amanda menjadi Leader dengan tetap mempertahankan, memperbaiki dan terus mengembangkan kualitas produk yang dimiliki. Terbukti dengan adanya Inovasi produk yang semula hanya mengandalkan Produksi Original/Chocolate, sekarang telah memproduksi dengan rasa Cheese Cream (Cream keju yang sangat terasa di lidah), Blueberry (varian rasa manis dan asem yang menyegarkan), Tiramisu (paduan antara rempah dan keju yang membuat keunikan rasa yang berbeda dengan produk sejenis), Choco Marble (Sangat cocok bagi penggemar coklat), Srikaya Pandan (rasa pandan yang di taburi dengan wijen) dan Banana Fizz (perpaduan antara pisang dan biskuit di dalam lapisan tengah kue).

Varian tambahan lainnya adalah Brownies Kering dan Brownies Bakar (Kenikmatan rasa coklat, susudan keju dengan tekstur yang lembut). Selain produk-produk di atas, kini Amanda juga mengeluarkan produk baru yaitu cheese stick, sweet stick, bungket duo, pisang bolen

keju, pisang bolen coklat, pink marble, cheese roll, chicken pastry, beef pastry, cake bakan sarikaya, cake ketan bakar blueberry. Amanda Brownies menjalankan bisnis kuliner dan lebih memfokuskan pada kue/bakery, dengan memiliki produk unggulan yaitu brownies kukus. Dalam persaingan industri makanan, khususnya kue, ada satu jenis pangan yang banyak dilirik konsumen yaitu kue brownies. Kue jenis ini mudah disukai konsumen karena memiliki rasa coklat yang pekat dan tekstur yang lembut. Kue ini juga bisa dinikmati oleh konsumen berbagai usia baik muda maupun tua. Saat ini rasa brownies pun sudah memiliki berbagai varian bukan hanya rasa coklat original saja. Dalam industri makanan ringan ada satu nama yang patut diperhitungkan yaitu Amanda Brownies kukus. Brownies asal mulanya adalah kue coklat yang biasanya dipanggang bantet sehingga menghasilkan tekstur yang agak keras, nikmat dimakan untuk menemani minum kopi dan teh. Namun brownies yang akan dibahas ini adalah brownies kukus. Brownies kukus tidak begitu beda dengan kue bolu biasa. Namun bedanya Brownies Amanda adalah tekstur brownies kukus yang lembut sehingga terasa meleleh begitu sampai di mulut. Bagian tengah kue ini diolesi oleh coklat meleleh yang membuat konsumen tertarik untuk membelinya. Amanda Brownies adalah salah satu pelopor yang memperkenalkan brownies di Indonesia, brownies kukus bisa disebut pendatang baru dalam jajanan. Namun pendatang baru ini melejit menjadi salah satu jajanan favorit yang selalu ramai di akhir pekan.

Seiring dengan berjalannya waktu, perkembangan zaman dan semakin canggihnya teknologi Amanda Brownies telah melebarkan sayapnya hingga membuka outlet ke 26 di Makassar pada Mei 2012. Di Sulawesi Selatan sendiri, Amanda Brownies membuka outlet pertamanya di Jalan Andi Pangeran Pettarani No. 34 kota Makassar 2012 silam. Kehadirannya di Sulawesi Selatan tumbuh pesat, Ekspansi ini sejalan dengan inovasi rasa brownies yang awalnya hanya satu rasa “original” hingga sekarang tersedia dalam berbagai cita rasa yang menggugah selera. Di Kota Makassar, Amanda Brownies telah memiliki 6 outlet. Outlet Amanda Dr. Ratulangi Jl. Dr. Ratulangi No. 49 Makassar Sulawesi Selatan 90132 Indonesia, Outlet Amanda Sultan Alauddin Jl. Sultan Alauddin (Ruko Alauddin Plaza off BA 08) Makassar Sulawesi Selatan 90221 Indonesia, Outlet Amanda A.P. Petarani Jl. A.P. Petarani No. 34 Panakukang Makassar Sulawesi Selatan 90232 Indonesia, Outlet Amanda Perintis Kemerdekaan Jl. perintis Kemerdekaan Ruko Km. 8 Makassar Sulawesi Selatan 90245 Indonesia, Amanda Express Sudiang Jl. Perintis kemerdekaan Kav. 19 No. 8 Komp. SPBU 74.902.08 Goa Ria Sudiang Makassar Sulawesi Selatan 90242 Indonesia, Outlet Amanda Parepare Jl. Bau Massepe No. 385 Parepare Sulawesi Selatan 91111 Indonesia.

Salah satu kunci keberhasilan suatu usaha adalah apabila pelanggan merasa puas, Jika pelanggan merasa puas, maka perusahaan dapat menambah pangsa pasar dan meningkatkan keuntungan. Apabila kepuasan pelanggan terpenuhi, penjualan dengan sendirinya akan meningkat seiring dengan tercapainya kepuasan pelanggan tersebut,

sebab pelanggan yang puas selain ingin kembali membeli, juga akan mengajak calon pembeli lainnya. Inilah salah satu cara yang dilakukan oleh pihak manajemen Amanda Brownies yang dapat membuat masyarakat loyal terhadap perusahaan atau produk yang dibuat. Jika pelanggan merasa puas maka dapat mempengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hasil dari kerja keras tersebut berbuah manis dengan berbagai penghargaan yang sudah diraih oleh Amanda Brownies diantaranya Dji Sam Soe Award 2006, STEMBI Business Award 2007, Most Favourite Souvenir category Governor of West Java 2008 Responsive to fuel prices increasing Provides wage increasing & welfare of workers in West Java, Bogasari Expo 2009-2010 Most Favourite Food on Bread category in Bandung city UKM Most in Demand & Most Favourite category, Rekor BusinessREBI Award 2012 Pioneer & the Largest Manufacturer of Brownies (kukus) in Indonesia, Top Brand Award 2012-2015, Penghargaan dalam hal kegiatan sosial antara lain CSR Award tahun 2011 dan pelopor peduli sosial oleh E-Bisnis Media Group tahun 2013, Selain itu Amanda Brownies juga menyelenggarakan program umroh gratis periode 1 Oktober hingga 31 Desember 2014. Program bertema “Beli Brownies Umroh Gratis” ini sedianya akan memberangkatkan lima konsumen yang terpilih untuk menunaikan ibadah umroh. (<http://www.E-BisnisNews.com>), sedangkan penghargaan yang diraih oleh Amanda Brownies dikota Makassar sendiri adalah melalui Event penganugerahan Makassar Most Favourite Culinary (MMF) Award 2019 sukses digelar di MYKO Hotel and Convention Center, jalan

Boulevard, Kamis, 5 Desember 2019. Kegiatan ini merupakan agenda tahunan terkini.id yang bertujuan untuk mengapresiasi pelaku usaha kuliner di Kota Daeng. Puluhan pelaku usaha kuliner berkumpul dan ikut serta dalam ajang yang dimulai sejak tahun 2010 ini, salah satunya Amanda Brownies. Dalam acara tersebut, toko kue yang telah memiliki beberapa outlet di Kota Makassar ini berhasil dinobatkan sebagai pemenang MMF 2019 kategori brownies. ([Terkini.id](http://terkini.id), Makassar)

Pada era yang modern saat ini persaingan antar perusahaan semakin sengit sehingga pimpinan perusahaan Amanda Brownies terus melakukan berbagai macam Strategi dan Inovasi guna menghadapi Persaingan antar perusahaan yang semakin hari semakin kompetitif sehingga perusahaan yang mempunyai keunggulan strategi terbaiklah yang mampu bertahan. Karena setiap langkah perusahaan untuk mengembangkan diri dapat dengan sangat mudah ditiru oleh perusahaan lain sehingga tidak dapat dipertahankan lagi menjadi keunggulan kompetitif secara terus menerus.

Oleh karena itu perusahaan mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang harus dimiliki dan dikembangkan, oleh karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi yang cepat dan terus menerus, sehingga dituntut memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan baik itu masalah internal perusahaan ataupun masalah eksternal perusahaan,

maka sumber daya manusia sangat berpengaruh dan berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Motivasi kerja kepada karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Apabila kepuasan kerja terpenuhi maka karyawan cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya apabila ketidakpuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan maupun tindakan-tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, sangat pentingnya untuk memotivasi karyawan secara menyeluruh, berkesinambungan dan tepat guna, sehingga mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu perusahaan karena tanpa adanya motivasi maka perusahaan tidak memiliki arah yang jelas, karyawan tidak memiliki respek yang baik terhadap sesama karyawan, dan tidak memiliki sumber daya manusia yang handal. tanpa adanya motivasi kerja seluruh karyawan akan bekerja dalam keadaan yang menjurus pada ketiadaan kontribusi bahkan terbuka peluang kontribusi yang merugikan perusahaan.

Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara "Motivasi memiliki arti sebagai suatu kondisi yang memiliki pengaruh membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja."

Uno, B. Hamzah. (2013), Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, "Motivasi ialah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang disebabkan karena adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; serta penghargaan dan penghormatan."

Manullang (2000) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

David McClelland (1961), Menurut Murray (dalam Gould & Weinberg, 2007), Miller dan Gordon (1970) serta Anwar Prabu Mangkunegara (2001), yang menyatakan bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi". Setiap perusahaan dalam hal ini pimpinan perusahaan yaitu manager harus bisa berinovasi dalam memberikan dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya, dorongan ini lah yang akan mengarahkan perilaku karyawan, sikap dan tindakan karyawan tersebut agar mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal sesuai target dan keinginan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik, biasanya memiliki kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri dan memandang

pekerjaan sebagai suatu kewajiban. Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah sehingga pimpinan organisasi harus berusaha mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Sementara disisi lain, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan atau individu itu sendiri untuk bertindak mencapai hasil yang diinginkan. Mc. Donald dalam Djaali menjelaskan bahwa, Motivation is a energi change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions. Adapun maksudnya adalah motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam bekerja, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang mempunyai motivasi dalam bekerja, tidak akan mungkin melakukan aktifitas kerja. Dimana motivasi itu adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku ke arah suatu tujuan. Terdapat banyak faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013). Motivasi merupakan hal penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Negash et al, 2014). Sehingga para pakar mengembangkan berbagai teori untuk mengidentifikasi apa saja yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam pola tertentu dan bagaimana praktek-praktek yang digunakan untuk mengoptimalkan motivasi bagi kepentingan organisasi. Karyawan akan

termotivasi ketika mereka merasakan keberhasilan dalam pekerjaannya akan menghasilkan penghargaan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Terkait dengan kompensasi, selalu menjadi hal yang menarik untuk diteliti hubungannya dengan motivasi, karena kedua hal ini disinyalir saling berhubungan. Hal ini didukung dengan penelitian Khan dan Mufti (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga mengemukakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi). Mereka berharap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan karyawan ini dapat terdiri dari beragam jenis dari gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Mereka juga mengemukakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan dalam hal ini kompensasi. Mereka berharap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan karyawan ini dapat terdiri dari beragam jenis dari gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Kompensasi ada yang dikaitkan dengan kinerja karyawan dan ada yang tidak terkait dengan kinerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. dan Marwansyah (2010:269) bahwa kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Artinya bahwa, kompensasi berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar dapat memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan dan membebani organisasi atau perusahaan.

Disamping kompensasi, pelatihan juga dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training Sehingga jelas disini, bahwa peranan Pelatihan terhadap Motivasi sangat besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Randal dalam Sinambela (2012:213), mengatakan bahwa secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi penting yang berkaitan dengan pekerjaan dari masing-masing karyawan tersebut. Pemberian pelatihan tersebut sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena setelah mengikuti pelatihan kerja karyawan sudah memiliki pengetahuan dan mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau atasan langsung dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap karyawan menjadi lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2009) bahwa pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan, salah satunya adalah peningkatan dan pengembangan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, maka pemberian pelatihan yang maksimal akan mendorong semangat kerja karyawan menjadi lebih maksimal guna mencapai tujuan dari suatu perusahaan itu sendiri.

Faktor berikutnya yang menarik untuk diteliti yakni terkait dengan lingkungan kerja hubungannya dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan cenderung untuk bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2008) yang menyatakan faktor yang

menimbulkan motivasi kerja salah satunya adalah kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga dapat meliputi Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan serta kondisi kerja. Kondisi lingkungan kerja ini perlu untuk diperhatikan karena, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, (Hasibuan, 2010:79).

Hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja seseorang. Prakoso, *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Raharjo, *et al.*, (2014) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang positif. Kemudian Darmawan, *et al.*, (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Wulansari, *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan motivasi terjawab melalui riset yang dilakukan dengan menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Artinya jika

persepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi mereka akan meningkat. Selanjutnya, Paita, *et al.*, (2015) dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

Noor (2014) dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung pada Motivasi Kerja, yang berarti bahwa jika penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin baik (meningkat), maka akan meningkatkan Motivasi kerja, dan sebaliknya penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin jelek (menurun), maka akan menurunkan Motivasi kerja.

Beberapa uraian di atas memberikan gambaran bahwa, motivasi karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian di Brownies Amanda Makassar dengan judul “Hubungan Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Amanda Brownies Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar?

2. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar?
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar?
4. Kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar.
2. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar.
4. Kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Amanda Brownies Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis / pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian tentang hubungan masing-masing faktor kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya mengenai teori motivasi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbang saran bagi Direksi dalam menerapkan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Amanda Brownies makassar serta sebagai sumber informasi bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang relevan dan lebih lanjut. Bagi penulis, diharapkan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh masing-masing faktor peraturan perusahaan dan kondisi lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung dan mengetahui penerapan teori-teori motivasi dengan keadaan yang sebenarnya di perusahaan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika Penulisan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang

masalah, masalah pokok, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : Menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai

tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang

telah dikemukakan.

BAB III : Menguraikan kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB IV : Menguraikan metode penelitian yang terdiri dari objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode

analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB V : Menguraikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur

organisasi.

BAB VI : Merupakan pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VII : Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas tentang kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan terlebih dahulu kami akan memaparkan tentang pengertian manajemen dan fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah suatu kegiatan yang memiliki target dan tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan serta perorganisasian dalam mencapai tujuan tersebut. Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti 'seni melaksanakan mengatur. Manajemen belum memiliki arti yang diterima secara universal.

Menurut Simamora (1999:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja"

Sedangkan menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2011:2) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi"

Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler dalam Sutrisno (2011:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”.

Menurut Mondy dalam Marwansyah (2012:3) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan didalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan organisasi.

Selain itu menurut Veithzal (2004:1) “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian’

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi. Seperti fungsi manajemen dan fungsi operasional terdiri dari dua fungsi,

yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional (Bambang Wahyudi, 2002:12).

Fungsi manajemen (manajerial) sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut : a. Perencanaan

Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program-program kepegawaian yang dapat memberikan andil terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian

Setelah program-program disusun dan ditetapkan, maka perlu dibentuk organisasi yang akan melaksanakan program-program tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur yang menggambarkan hubungan antar tugas - tugas antar karyawan dan antar faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Sebelum melaksanakan rencana yang telah dibuat dibutuhkan pengarahan atau pemberian motivasi atau komando agar karyawan mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan karyawan untuk mulai bekerja secara efektif.

d. Pengendalian

Kegiatan-kegiatan yang biasanya dilakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan dengan

perencanaan. Disamping itu, juga melakukan koreksi koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang dilaksanakan. Disamping adanya fungsi-fungsi manajemen yang telah diuraikan diatas, maka seorang manajer sumber daya manusia juga harus memiliki kemampuan dalam fungsi-fungsi operasional.

Fungsi operasional pada manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengadaan Karyawan

Fungsi pertama yang harus dioperasionalkan oleh bagian kepegawaian adalah yang berkaitan dengan masalah untuk memperoleh karyawan yang baik dalam jenis dan jumlah maupun waktu yang tepat, sehingga dapat melaksanakan usaha pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Kegiatan ini mencakup : (a) Recruitment, (b) Selection dan (c) Placement.

b. Pengembangan

Setelah organisasi berhasil memperoleh karyawan, maka kemampuan mereka perlu dikembangkan sampai dengan tingkat tertentu. Pengembangan dalam arti luas adalah berbagai kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan keterampilan melalui berbagai latihan, yang sangat penting dilakukan untuk dapat menampilkan cara kerja yang memadai.

c. Pemberian Imbalan/Kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai usaha untuk memberi balas jasa bagi karyawan yang telah menyumbang waktu dan tenaganya bagi tercapai tujuan organisasi.

d. Integrasi

Hal ini berkaitan dengan usaha-usaha untuk menghasilkan situasi dimana terjadi penyesuaian antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan.

e. Pemeliharaan

Merupakan suatu hal yang berkenaan dengan usaha agar para karyawan dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan mental maupun fisik.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk kepentingan ini perlu diatur bagaimana sebaiknya proses pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organisasi. Melalui pengaturan ini diharapkan proses pemutusan hubungan kerja tidak mempunyai dampak negatif, baik bagi individu, organisasi maupun bagi masyarakat.

2.1.3. Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuh aktivitas SDM menurut Mathis dan Jackson di alih bahasakan oleh Diana Angelica (2011:43) yaitu:

a. Perencanaan dan Analisis SDM

Dengan adanya perencanaan SDM, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan dimasa depan. Hal yang sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penilaian epektifitas SDM. Karyawan juga harus di motivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal bersama organisasi tersebut selama jangka waktu yang pantas.

b. Kesetaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.

c. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi.

d. Pengembangan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan-pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan adanya pelatihan ulang yang dilakukan terus-menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk

para supervisor dan manajer, juga penting untuk mempersiapkan organisasi-organisasi agar dapat menghadapi tantangan masa depan.

e. Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.

f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan

Jaminan atas fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih reponsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Program peningkatan kesehatan yang menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat menjadi lebih meluas. Selain itu, keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat dari jumlah tindak kekerasan yang meningkat ditempat kerja.

g. Hubungan karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manajer dengan para pegawai mereka harus ditangani secara efektif apabila para karyawan dan instansi ingin sukses bersama. Apakah beberapa pegawai diwakili oleh suatu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan.

Merupakan suatu hal yang penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, mengupdate kebijakan dan prosedur SDM hingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan.

Menurut Daft (2003), kompensasi merujuk pada: (1) semua pembayaran uang dan (2) semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan pegawai. Sedangkan bagi Bernardin (2007) kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sementara Caruth dan Handlogten (2001) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Simamora (2004: 442), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun menurut Hariandja (2004) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang

atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari kerja, uang makan, uang cuti dan lain – lain.

Fungsi kompensasi adalah penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif serta mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Disamping itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya serta memenuhi peraturan-peraturan legal.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan menjadi ukuran dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun disisi lain, ada beberapa tujuan kompensasi sebagaimana menurut Hasibuan (2010) yang memaparkan beberapa tujuan dari kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh harga / nilai pekerjaan, sistem kompensasi yang diterapkan serta faktor-faktor yang

mempengaruhi kompensasi. Jenis-jenis kompensasi selain gaji tetap adalah pengupahan insentif, kompensasi pelengkap serta keamanan / kesehatan.

Motivasi karyawan untuk bekerja pada dasarnya didorong oleh keinginan untuk memuaskan berbagai macam kebutuhan yang dipengaruhi oleh persepsi, kepribadian, sistem nilai tertentu, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Namun dalam kehidupan organisasional, tujuan dan harapan individual harus digabungkan dengan tujuan dan harapan organisasi sehingga dengan mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilannya maka karyawan berhak memperoleh imbalan baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

Imbalan finansial atau renumerasi yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji, bonus, premi, tunjangan istri dan anak, biaya pengobatan dan biaya pendidikan anak. Imbalan non finansial berkaitan dengan harkat, martabat dan harga diri seseorang, dimana pada dasarnya kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada kebutuhan yang bersifat materi atau kebendaan.

Penetapan kompensasi dipengaruhi oleh : (a) Kebenaran dan keadilan, dimana pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi (b) Dana perusahaan, dimana makin besar prestasi kerja karyawan maka semakin besar keuntungan perusahaan sehingga pemberian kompensasi semakin baik (c) Serikat karyawan, dimana karyawan memiliki hak untuk mengorganisir serikat

atau asosiasi lainnya untuk bisa berpartisipasi dan aktif dalam kelompok sosial lainnya (d) Produktivitas kerja, dimana karyawan mengerahkan segala kemampuan / potensi yang dimilikinya untuk pencapaian tujuan organisasi maupun individual (e) Biaya hidup dalam hal penyesuaian tingkat penghasilan dengan taraf hidup masyarakat di lingkungannya (f) Pemerintah, dalam hal ini sebagai pemegang otoritas peraturan perundang-undangan yang berlaku secara global di wilayah Indonesia.

Perusahaan umumnya memiliki skala pengupahan dan penggajian yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan jumlah penghasilan seorang karyawan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan, sifat pekerjaan, tingkat tanggung jawab dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan sehingga seluruh karyawan yang berada pada tingkat yang sama akan menerima pula penghasilan yang sama. Kejelasan kriteria dalam komposisi skala tersebut merupakan hal yang penting dilakukan karena penilaian bersifat rasionalitas dan objektif sehingga pertimbangan-pertimbangan yang subjektif atau diskriminatif dapat dihindari.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan menjadi ukuran dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun disisi lain, ada beberapa tujuan kompesasi sebagaimana menurut Hasibuan (2009) yang memaparkan beberapa tujuan dari kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan

tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Penciptaan sistem kompensasi yang wajar, adil dan memungkinkan karyawan memenuhi berbagai kebutuhannya merupakan hal yang mendorong motivasi karyawan karena perusahaan lebih menekankan pada pendekatan individual dan situasional, bukan dengan pendekatan penyamarataan yang dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan.

Adapun Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) meliputi:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.3. Pengertian Pelatihan

Berdasarkan instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dibandingkan teori.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) No. 01/Kep/M.Pan/2001, pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dibandingkan teori

yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan untuk meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Pelatihan adalah suatu keharusan bagi karyawan untuk mempertajam keahlian, kemampuan untuk menggunakan alternatif-alternatif pilihan non konvensional dalam pengambilan suatu keputusan. Menurut Simamora (2004 : 273) bahwa Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Adapun menurut Dessler (2006) bahwa Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Lebih Lanjut oleh Veithzal Rivai (2004) bahwasanya pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”

Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya

atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, dimana umumnya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan mewujudkan tujuan-tujuan dari para karyawan secara perorangan dan umumnya digunakan sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Kebutuhan karyawan atas terselenggaranya pelatihan harus dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan akan tugas atau pekerjaan karyawan karena jika tidak maka akan terjadi pelatihan yang salah arah sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan dan perusahaan berada di bawah standar.

Sastrohadiwiryo (2005) mengemukakan bahwa tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi:

1. Peningkatan Keahlian Kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan dibawah standar. Adanya pendidikan dan pelatihan, para pegawai dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

2. Pengurangan Keterlambatan, Kemangkiran, serta Perpindahan

Berbagai alasan seringkali muncul dari pegawai atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk

akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja atau dalam bertindak sesuai dengan tugasnya, sering mangkir, maupun keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain.

3. Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan dan Peningkatan Pemeliharaan Terhadap Alat-alat Kerja.

Timbulnya kecelakaan dalam bekerja biasanya akibat atas kelalaian pegawai atau perusahaan. Adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah mengurangi timbulnya kecelakaan bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

4. Peningkatan Produktivitas Kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat profitabilitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para pegawai. Apabila pegawai memiliki gairah dan semangat bekerja rendah, tentu produktivitas kerjanya akan rendah ataupun merosot. Sebaliknya, bila pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan kerja tinggi maka produktivitas kerjanya akan tinggi pula.

5. Peningkatan Kecakapan Kerja

Sebenarnya banyak cara mengembangkan kecakapan kerja, salah satunya dengan metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah dengan melalui pendidikan dan pelatihan agar para pegawai dapat mengenal teknologi dan komputerisasi secara praktis saja yang memungkinkan pembahasan terhadap segala kesulitan yang pernah mereka temukan dan yang akan dihadapi pada saat bekerja.

6. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab

Masing-masing pegawai sebenarnya memiliki rasa tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda bergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Tanggung jawab dalam arti kewajiban seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab para pegawai dapat meningkat, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Manajemen perusahaan perlu menyusun program yang sistematis untuk pengembangan karyawan, baik melalui jalur-jalur yang sifatnya informal maupun yang bersifat formal yang berorientasi pada peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas saat ini atau mempersiapkan untuk penugasan baru di masa yang akan datang.

Penilaian kebutuhan karyawan akan pelatihan menentukan apakah terjadi perbedaan antara syarat-syarat pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, dimana kekuatan dan kelemahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sangat ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal karyawan.

Faktor internal berupa kemampuan kerja seorang karyawan dibawah standar yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan faktor eksternal berupa iklim kerja dan persaingan pasar kerja, dimana hasil ini dapat menentukan bentuk dan materi serta muatan yang dibutuhkan dalam pelatihan sehingga melalui pelatihan maka karyawan dapat mengatasi kekurangan pengetahuan, kemampuan dan sikap kerjanya.

Pelatihan harus ditinjau pula dari sudut pengembangan karir karyawan sehingga merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Latar belakang penyelenggaraan pendidikan atau pelatihan didasarkan pada pendekatan yang situasional meskipun pada dasarnya bersifat universal karena penerapannya akan efektif jika disesuaikan dengan kebutuhan setiap karyawan dengan jati diri yang khas dari karakteristik biografikalnya, persepsinya, kepribadiannya, kemampuannya, latar belakang sosialnya, latar belakang pendidikannya, nilai-nilai yang dianutnya dan situasi lingkungan dimana ia berinteraksi.

Penyelenggaraan pelatihan dapat dilakukan dalam perusahaan (in-house), baik oleh tenaga-tenaga yang terdapat dalam perusahaan itu sendiri atau oleh tenaga-tenaga ahli yang didatangkan dari luar perusahaan serta dapat pula diselenggarakan di luar perusahaan, yaitu :

(a) seluruh peserta terdiri dari karyawan-karyawan yang berasal dari perusahaan yang sama apabila jumlah peserta cukup banyak dan program pelatihan didesain khusus untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang bersangkutan (b) para karyawan dikirim mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tertentu yang programnya diikuti pula oleh karyawan dari perusahaan lain (c) perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti program pelatihan yang mereka butuhkan dalam bentuk dorongan moril maupun materil.

Tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan dan evaluasi program pelatihan. Beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan agar tujuan dari diselenggarakannya pelatihan tercapai sesuai dengan yang diharapkan, yaitu : relevansi, efektifitas dan efisiensi serta kesinambungan dari pelatihan tersebut.

Ditinjau dari masa pelaksanaannya maka pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

- a. Pre service training, yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja atau karyawan baru yang bersifat pembekalan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya akan dibebankan kepada mereka
- b. In service training, yaitu pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan

- c. Post service training, yaitu pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha, pelatihan peternakan, pelatihan pertanian, dan lain sebagainya

Seluruh teori motivasi menyatakan bahwa pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang sifatnya pengembangan atau aktualisasi diri agar potensi yang dimiliki baik secara fisik, mental maupun intelektual yang ada dalam diri setiap manusia dapat diwujudkan menjadi kekuatan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan dan memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang semakin besar kepada keberhasilan organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:

1. Keefektifan/validitas Pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

2. Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3. Keefektifan/validitas intraorganisasional.

Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4. Keefektifan/validitas interorganisasional.

Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain. (Rivai, 2004).

Indikator Pelatihan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Veithzal Rivai (2004)

yaitu:

1. Materi yang Dibutuhkan,
2. Metode yang Digunakan,
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan,
4. Sarana atau Prinsip-prinsip,
5. Pembelajaran.

2.4. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2005), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan

merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Ada beberapa definisi terkait dengan lingkungan kerja, diantaranya Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2005). Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja terbagi pada dua bentuk, yaitu bersifat fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai walaupun berbeda pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa memotivasi mereka secara terus-menerus.

Menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard (1988:64) : “aktivitas yang dilakukan manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta kemungkinan aktivitas itu terlaksana”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada suatu organisasi harus diciptakan sedemikian rupa agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dengan adanya iklim organisasi yang kondusif, maka akan mendorong karyawan untuk berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut Nitisemito (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor *intern* dan faktor *ekstern* :

a. Faktor *Intern* meliputi :

1) Penawaran

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankannya. Masalah penawaran ini bukan hanya masalah penawaran dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk penawaran peralatan kantor, mesin bahkan penawaran seragam yang dipakai.

2) Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

3) Penerangan yang cukup

Penerangan yang tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melakukan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Khususnya bila pekerjaan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan

pula bagaimana mengatur lampu sehingga harus dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.

4) Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja yang tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman, dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

5) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali, sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

b. Faktor *Ekstern* meliputi :

1) Jaminan keamanan

Jaminan terhadap keamanan sebelum bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat

dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

2) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi misal dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

3) Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan eksternal tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti : gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain

Menurut Arep dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi lingkungan kerja. Hal ini seperti dikemukakan Sedarmayanti (2009) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besarbesaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air" salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu

perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.5. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2009). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.

Dengan demikian motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan (Daft, 2002).

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipahami dan dilakukan (Lefton, 1997 dalam Rivai, 2009) yaitu:

1. Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang.
2. Harus dapat membantu orang bagi tercapainya tujuan kerja perusahaan.
3. Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan.
4. Upayakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan dalam perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu perusahaan adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Dengan pemahaman tersebut maka dapat dikemukakan aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi kerja (Rivai, 2009), yakni:

1. Cenderung bertanggung jawab.
2. Senang membahas kasus yang menantang.
3. Menginginkan prestasi yang lebih baik.
4. Suka memecahkan masalah.

5. Senang menerima umpan balik atas hasil karyanya.
6. Senang berkompetisi untuk mencapai hasil yang optimal.
7. Senang membahas kasus-kasus sulit.
8. Melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain

2.5.1. Beberapa teori mengenai motivasi :

1. Teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H.

Maslow

Teori hierarki kebutuhan Maslow menyiratkan manusia bekerja dimotivasi oleh kebutuhan yang sesuai dengan waktu, keadaan serta pengalamannya. Tenaga kerja termotivasi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi dimana tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya.

Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow diklasifikasikan menjadi lima hirarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar karena bersifat universal dan tidak mengenal batas geografis, asal-usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan atau profesi, umur, jenis kelamin dan faktor-faktor lainnya yang menunjukkan strata seseorang.

- b. Kebutuhan akan keamanan harus dilihat dalam arti yang luas, bersifat fisik maupun psikologis termasuk perlakuan adil dalam bidang pekerjaan. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat kerja maupun keamanan dari dan ke tempat kerja. Keamanan yang bersifat psikologis juga mutlak penting untuk menghindari dampak negatif dari terganggunya keseimbangan kejiwaan seseorang akibat memperoleh perlakuan yang tidak adil dan tidak manusiawi di tempat kerja, contohnya produktivitas kerja yang merosot, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah kerja yang besar, kepuasan kerja yang rendah, tingkat stres yang tinggi, disiplin kerja yang tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi serta konflik yang berlarut-larut yang sulit diselesaikan.
- c. Kebutuhan sosial umumnya tercermin dalam empat bentuk perasaan, yaitu : perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), perasaan dihargai dengan segala kelebihan dan kekurangannya (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju (*need for achievement*), kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*).
- d. Kebutuhan penghargaan atau pengakuan atas keberadaan dan status seseorang yang dinilai oleh orang lain.
- e. Aktualisasi diri, dimana dalam diri setiap orang terpendam potensi kemampuan yang ingin dikembangkan secara sistemik

sehingga menjadi kemampuan efektif yang dapat memberikan sumbangsih bagi kepentingan organisasi dan juga bagi dirinya.

2. Teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor

Mc Gregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan berdasarkan ciri atau karakteristik manusia.

Teori X pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, dimana manajer harus memberikan pengawasan yang ketat, tugas-tugas yang jelas dan menetapkan imbalan atau hukuman, segan bertanggung jawab, malas dan ingin aman saja, motivasi utamanya memperoleh uang dan takut sanksi.

Teori Y menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif, dimana manusia suka bekerja sebab bekerja merupakan aktifitas alami dan cenderung mengarahkan manajer terbuka serta mendorong inisiatif kompetensi tenaga kerja.

3. Teori Motivasi *Higiene*

Frederick Herzberg mengemukakan dua situasi yang mempengaruhi tenaga kerja saat bekerja, yaitu : sumber kepuasan kerja dalam hal prestasi, pengukuhan hasil kerja, daya tarik pekerjaan, dan tanggung jawab serta kemajuan. Situasi kedua adalah ketidakpuasan yang bersumber dari kebijakan, supervisi, uang, status, rasa aman, hubungan antar manusia dan kondisi kerja. Dalam hal ini, jika situasi pertama tidak ada maka tidak

menimbulkan ketidakpuasan berlebihan karena ketidakpuasan muncul dari tidak memperhatikan situasi kedua. Perhatian terhadap indikator situasi pertama menjadi motivasi tenaga kerja dalam bekerja dan teori ini berbasis jika ingin tenaga kerja termotivasi maka harus memberikan situasi pertama.

4. Teori *Existence, Relatedness dan Growth* (ERG)

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer, yang menekankan pentingnya pemuasan kebutuhan manusia dalam hal keberadaan, hubungan dengan orang lain dan pertumbuhan yang harus terpenuhi secara simultan. Dalam teori ini, kebutuhan yang sangat mendasar adalah mempertahankan eksistensi seseorang.

5. Teori Tiga Kebutuhan

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland beserta rekan-rekannya. Teori ini menyatakan bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan, yaitu : kebutuhan keberhasilan (*need for Achievement / nAch.*), kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh (*need for Power / nPo.*) dan kebutuhan afiliasi (*need for Affiliation / nAff.*). nAch menyatakan bahwa setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya, dimana keberhasilan tersebut mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil tercermin pada adanya dorongan meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. nPo menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan berwujud

pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. nAff merupakan kebutuhan yang tercermin pada keinginan untuk berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi.

6. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan maka faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik cenderung berkurang, contohnya : apabila organisasi menggunakan imbalan yang merupakan motivasional ekstrinsik bagi pelaksanaan pekerjaan dengan baik maka kepuasan karena seseorang menyenangi apa yang dikerjakan yang merupakan salah satu faktor motivasional intrinsik menjadi berkurang.

7. Teori Penentuan Tujuan

Teori ini menekankan betapa pentingnya seorang manajer mendorong para bawahannya agar memiliki tujuan yang spesifik dalam kehidupan organisasionalnya, dimana kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang semakin besar.

8. Teori Penguatan

Inti teori ini menyatakan bahwa motivasi seorang bawahan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar dirinya seperti sikap pimpinan atau pengaruh

rekan sekerja, dimana apabila tindakan seorang manajer oleh bawahan dipandang mendorong perilaku positif tertentu maka karyawan yang bersangkutan akan cenderung mengulangi tindakan serupa.

9. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan pentingnya menumbuhkan persepsi dikalangan bawahan bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam kehidupan organisasionalnya, perlakuan berdasarkan sistem yang berlaku dan dibandingkan dengan persepsi bawahan yang bersangkutan sendiri tentang keadilan.

10. Teori Harapan

Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu : daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta kaitan antara usaha dan prestasi kerja. Daya tarik dalam hal ini adalah sejauh mana hasil yang diperoleh dalam bentuk imbalan berperan dalam pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi. Kaitan antara prestasi kerja dan imbalan merupakan tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasinya dengan pencapaian hasil tertentu.

2.6. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya yang berasal dari dalam diri sendiri karena dorongan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan

kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor organisasional terdiri dari kompensasi, keamanan pekerjaan, lingkungan kerja dan pengawasan.

Berdasarkan teori-teori motivasi yang telah diuraikan di atas, maka faktor-faktor motivasi kerja menurut pakar-pakar dapat dimatrikskan ke dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1

Matriks Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor Motivasi Kerja	Pakar							
	J. Ravianto	Schermerhorn	Herzberg	Manullang	Hasibuan	Thornton	Edwin B Flippo	Sikula
Atasan	√		√		√			
Rekan	√		√		√			
Sarana Fisik	√		√					
Kebijaksanaan	√		√				√	
Peraturan	√		√		√		√	√
Imbalan Jasa Uang	√	√	√	√	√			
Imbalan Jasa Non Uang	√	√	√	√	√			

Sumber : J. Ravianto yang dikutip Sholihah (2011)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut J. Ravianto yang dikutip Sholihah (2011) bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu

atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu : faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, dalam hal kemampuan memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yang terdiri dari keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Sedangkan faktor hygiene yang dapat menimbulkan perasaan tidak puas kepada pegawai, yaitu : kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji.

Schermerhorn (1993:442), mengemukakan bahwa kunci keberhasilan pengembangan motivasi adalah melalui pemberian imbalan yang bernilai dan berkaitan dengan kemajuan kinerja yang didistribusikan secara berkeadilan. Menurut pendapatnya, imbalan secara formal dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang bernilai positif bagi individu. Hal ini akan memberikan kepuasan yang mendorongnya untuk melaksanakan tugasnya secara lebih baik di masa mendatang.

2.7. Tujuan Motivasi terdiri atas :

Ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi sebagaimana menurut Hasibuan (2010) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

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

2.7.1. Asas-asas Motivasi terdiri atas :

Berdasarkan prinsip tersebut, Hasibuan (2010) juga mengemukakan bahwa:

1. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

3. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang di delegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.
5. Asas Adil dan Layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas” keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator diantaranya yaitu :

- a. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja

- c. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- d. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- e. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.