

Analysis of Work Motivation on CV. Seven Brave

Aa Kartiwa¹, Indah Permatasari²,
¹²Universitas Sebelas April Sumedang
aakartwa.feb@unsap.ac.id, ipermatasari8154@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 12 Jan,
2022

Revised Feb 20,
2022

Accepted March
17, 2022

Keywords:

Work
Motivation,
Compensation,

ABSTRACT

CV. Seven Brave is a company engaged in the convection industry, has employees who are not optimal in their work due to several things such as compensation that is not in accordance with the stipulated UMR, the absence of social security provision, etc. Based on this, this study aims to analyze work motivation and efforts to increase work motivation on CV. Seven Braves. This study uses a qualitative research method approach with the research variable is work motivation. The sampling technique was carried out by purposive sampling technique. Research informants amounted to 8 people. The research data were analyzed using the Miles and Huberman model with steps including data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study that work motivation on CV. Seven Brave as a whole is quite good and has met expectations, with compensation according to company policy, giving bonuses and employee benefits that are adequate, family-friendly employee relations, good training and guidance. Attention is needed in terms of providing compensation in accordance with the stipulated UMR, and social security for workers..



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Aa Kartiwa,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.
Email: aakartwa.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Perusahaan dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu perusahaan pada dasarnya menginginkan perusahaan berjalan dengan baik, memiliki sistem manajemen yang bagus, serta memiliki perusahaan yang terkontrol. Untuk merealisasikan hal tersebut tentu harus memiliki konsep yang jelas agar langkah-langkah yang ditempuh dapat terarah dan tidak terkesan mengada-ada. Terutama yang paling penting adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat diperlukan bagi perusahaan, baik dalam hal mengelola, mengatur dan mendayagunakan karyawan agar dapat berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 14 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019 dipaparkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relatif masih rendah dibandingkan dengan Negara tetangga sehingga masih belum bersaing baik dalam negeri maupun luar negeri.

Salah satu faktor dalam meningkatkan daya saing perusahaan yaitu motivasi. Karena motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan suatu

perusahaan. Karena dengan adanya motivasi yang baik, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (Edy Sutrisno, 2016 : 110) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan atau tujuan yang berbeda-beda, maka pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja. Teori motivasi hierarki kebutuhan menurut Abraham H.Maslow , terdapat lima kebutuhan yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan observasi pada CV. Seven Brave mengenai penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Tabel Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja	2020		2021	
	Bobot (%)	Nilai (%)	Bobot (%)	Nilai (%)
a. Kedisiplinan	100	80	100	75
b. Kerjasama	100	85	100	85
c. Tanggungjawab	100	85	100	85
d. Kepemimpinan	100	90	100	90
e. Integritas	100	85	100	80
Jumlah		85		83

Sumber : CV. Seven Brave, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini di CV. Seven Brave mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai tahun 2021 dari 85% menjadi 83%. Dalam mendukung pencapaian tujuan dan tugas CV. Seven Brave diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu diperlukan motivasi internal dan eksternal, yang bersifat material maupun nonmaterial.

Hasil pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan CV. Seven Brave secara keseluruhan sudah cukup baik, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Akan tetapi ada saja karyawan yang kurang termotivasi. Hal ini berarti CV. Seven Brave harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi pemberian motivasi kerja agar tugas terlaksana lebih optimal dan menunjang kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis dan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Motivasi Kerja Pada CV. Seven Brave**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pada CV. Seven Brave.

LECTURE STUDY

1 Manajemen

Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (2019 : 1-2) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Stoner (T. Hani Handoko 2017 : 8) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Luther Gulick (T. Hani Handoko 2017 : 11) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan

(science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (2019 : 10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 2), 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. Sementara itu, Simamora (Edy Sutrisno, 2016 : 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

3 Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari faktor pendorong untuk melakukan aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Henry Simamora (M. Prawiro, 2018) motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 94) menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja ialah pemicu yang asalnya dari internal tiap individu sehingga mau bersikap serta bekerja secara optimal, selaras dengan kewajiban serta tugas yang diembankan untuknya. Sebuah motivasi sangat mendorong dan mengarahkan individu yang memotivasi perilaku individu dan organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Teori Motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Edy Sutrisno, 2016: 122), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan :

1. Kebutuhan Fisiologis (Psychological)

Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

3. Kebutuhan Hubungan Sosial (Affiliation)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

4. **Kebutuhan Pengakuan (Esteem)**
Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)**
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

METHOD

1. Metode Yang Digunakan

Sugiyono (2020 : 2) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah mengenai orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasan dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Berdasarkan objek penelitian, maka peneliti melakukan penelitian di tempat dan waktu sebagai berikut:

a. Tempat Penelitian

Tempat ini dilakukan di CV. Seven Brave yang berlokasi Dusun Pangjeleran RT 01 RW 03, Desa Cigitung, Kecamatan Cisitu, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45371.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Januari 2022 s.d Juli 2022.

3. Desain Penelitian

Metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail. Dalam penelitian kualitatif, instrumennya adalah orang atau human instrument. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

4. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informan

a. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020 : 289), dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang sering digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

b. Cara Menentukan Data/Informan

Spradley (Sugiyono 2020 : 285) menyatakan bahwa, dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan “social situation” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (place), pelaku (actors), dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020 : 296) menyatakan bahwa, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data, sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Nasution dikutip dari Sugiyono (2020 : 297) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan electron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas

b. Wawancara

Menurut Esterberg dikutip dari Sugiyono (2020 : 304) menyatakan bahwa, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Dokumen

Menurut Sugiyono (2020 : 314) menyatakan bahwa, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalkan foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain

d. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2020 : 315) menyatakan bahwa, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

6. Teknis Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020 : 320) menyatakan bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Miles and Huberman, sebagai berikut :

a. Data Collection/Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan di dengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.

b. Data Reduction/Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

c. Data Display/Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

d. Conclusion Drawing/Verification

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

7. Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2020 : 364) menyatakan bahwa, keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas), dan confirmability (obyektivitas).

a. Validasi

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

b. Reliabilitas

Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Untuk itu pengujian dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukannya oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengedit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

RESULT AND CONCLUSION

Berdasarkan teori dan observasi serta wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja pada CV. Seven Brave dapat dilihat dari uraian berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

a. Kompensasi

Standar kompensasi yang diberikan CV. Seven Brave kepada karyawan yaitu sesuai kebijakan perusahaan.

b. Bonus

Pemberian bonus pada CV. Seven Brave sudah cukup sesuai.

2. Kebutuhan Rasa Aman

a. Jaminan sosial tenaga kerja

Jaminan sosial tenaga kerja di CV. Seven Brave belum karyawan dapatkan.

b. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan CV. Seven Brave sudah karyawan dapatkan walaupun hanya Tunjangan Hari Raya (THR).

3. Kebutuhan Hubungan Sosial

a. Hubungan antar sesama karyawan

Hubungan kerja sesama karyawan di CV. Seven Brave ini bukan hanya sekedar hubungan kerja, tetapi lebih ke hubungan kekeluargaan.

b. Menjalinkan hubungan kerja

Menjalinkan hubungan kerja yang harmonis yaitu dengan bekerja secara profesional, dan juga dengan seringnya ngobrol bareng antara karyawan dengan karyawan ataupun dengan pimpinan.

4. Kebutuhan Pengakuan

a. Pemberian penghargaan bagi karyawan

Pemberian penghargaan pada CV. Seven Brave kepada karyawan bisa dalam bentuk piagam penghargaan, uang, dan bingkisan.

b. Klasifikasi dalam pemberian penghargaan

Klasifikasi yang digunakan oleh CV. Seven Brave yaitu seperti kehadiran, kedisiplinan, integritas dan loyalitas.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan di CV. Seven Brave sudah bagus dan sesuai dengan harapan. Penilaian kinerja dinilai dari kehadiran, kedisiplinan, integritas dan loyalitas, dan juga dilihat dari prestasi kerja.

b. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan dan keterampilan pada CV. Seven Brave yang memberikan kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan karyawan yaitu dengan dorongan, atau dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

c. Aktualisasi

Aktualisasi motivasi kerja karyawan pada CV. Seven Brave sudah sesuai dengan harapan. Bahwa pimpinan dalam pemotivasiannya yang diberikan berupa pujian, evaluasi, dan juga penghargaan dalam bentuk reward.

Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja :

1. Dimensi Kebutuhan Fisiologis

Dalam aspek kompensasi perlu diperhatikan dan diusahakan kembali agar kompensasi karyawan sesuai UMR yang telah ditetapkan.

2. Dimensi Kebutuhan Rasa Aman

Karyawan harus diberikan jaminan sosial tenaga kerja agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan merasa aman dan nyaman dalam pekerjaannya. Dan ditambah lagi harus adanya tunjangan lain selain Tunjangan Hari Raya (THR) untuk meningkatkan motivasi karyawan.

3. Dimensi Kebutuhan Hubungan Sosial

Diperjelas dan ditekankan kembali kepada setiap karyawan tentang tupoksinya sehingga dapat meminimalisir kendala-kendala dalam kinerja antar karyawan.

4. Dimensi Kebutuhan Pengakuan

Adanya penilaian kriteria karyawan berprestasi di dalam internal CV. Seven Brave, dengan klasifikasi-klasifikasi yang ditentukan, rewardnya bisa berbentuk piagam penghargaan, uang, ataupun bingkisan.

5. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Diperlukan adanya pendekatan lebih mendalam untuk menggali potensi/bakat terpendam karyawan yang dapat dikembangkan oleh CV. Seven Brave agar karyawan dapat termotivasi dan dapat berpengaruh positif untuk CV. Seven Brave.

CONCLUSSION

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Motivasi Kerja pada CV. Seven Brave, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja pada CV. Seven Brave secara keseluruhan sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan harapan. Kebutuhan fisiologis sudah cukup baik dengan adanya kompensasi sesuai kebijakan perusahaan dan pemberian bonus karyawan. Kebutuhan rasa aman sudah terlaksana dengan diberikannya tunjangan. Kebutuhan hubungan sosial yang ada di Cv. Seven Brave harmonis antara karyawan dengan karyawan

ataupun dengan pimpinan. kebutuhan pengakuan dengan memberikan penghargaan berupa reward dalam bentuk piagam penghargaan, uang, dan bingkisan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Serta kebutuhan aktualisasi diri dengan mengadakan penilaian kinerja dan pelatihan-pelatihan yang baik.

2. Upaya meningkatkan motivasi pada CV. Seven Brave mengenai kebutuhan fisiologis yaitu dengan memperhatikan pemberian kompensasi. Kebutuhan rasa aman sebaiknya pemimpin memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Kebutuhan hubungan sosial harus lebih diperjelas lagi tentang tupoksi masing-masing. Kebutuhan pengakuan pemimpin harus membuat penilaian kriteria karyawan berprestasi. Serta kebutuhan aktualisasi diri diperlukan pendekatan lebih mendalam untuk menggali potensi terpendam pada karyawan yang bisa berpengaruh positif untuk CV. Seven Brave.

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka penulis mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh CV. Seven Brave, yaitu:

1. CV. Seven Brave harus meningkatkan kembali penerapan motivasi kerja yang dimiliki melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri dapat diterapkan secara optimal agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.
2. Untuk memotivasi karyawan agar bisa memaksimalkan kinerja karyawan, pemimpin harus lebih memperhatikan mengenai fasilitas keamanan. Harus terus membangun komunikasi agar lebih mengenal dan memahami karakter masing-masing. Serta diperlukan adanya pendekatan lebih mendalam untuk menggali potensi-potensi terpendam karyawan yang bisa dikembangkan oleh CV. Seven Brave agar karyawan termotivasi dan bisa berpengaruh positif untuk CV. Seven Brave.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada CV. Seven Brave, seluruh civitas akademik dan pengelola Universitas Sebelas April Sumedang yang telah memberikan kesempatan dan dukungan semoga semuanya mendapatkan berkah aamiin.

REFERENCE

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawiro, M. (2018). Pengertian Motivasi, Jenis dan Faktor Motivasi Menurut Para Ahli. *Maxmanroe*. (<https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-motivasi.html>)
- S.P.Hasibuan, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S.P.Hasibuan, D. (2019). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.