

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA CV. RUMAH SAFETY BANJARBARU

Cindy Fitriyani¹, Susila Dewi², Defin Shahrial Putra³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0289

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 060.102.181

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 061.605.918

Email : cindyfitriyani9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pelaksanaan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (2) Upaya yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian kelapangan atau ke obyek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi yang diberikan kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru sudah sangat baik, tapi pelaksanaannya dilakukan kurang kontiyu dan kurang berkeseimbangan atau dengan kata lain kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Rumah Safety. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. (2) Jangan mengkritik atau mengoreksi terlalu keras terhadap karyawan, contohnya jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan hendaknya pemilik atau manajer menegur secara halus dan memberitahukan dengan jelas letak kesalahannya. Sering melakukan control pada saat jam kerja karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan merasa termotivasi dengan kehadiran pemilik.

Kata kunci : Motivasi, Produktivitas dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the implementation of work motivation in improving employee performance productivity (2) Efforts made by the company to motivate its employees.

The design of this research is qualitative research, namely field research or to the object of research where data collection is carried out by observation, interviews, and documentation.

The results showed (1) the motivation given by the head of CV. The Banjarbaru Safety House has been very good, but the implementation is carried out less continuously and less balanced or in other words the head of CV. Rumah Safety Banjarbaru is inconsistent in providing work motivation to employees of CV. Safety House. So that not many employees are motivated to do their work optimally. (2) Do not criticize or correct too harshly on employees, for example, if there is a mistake made by the employee, the owner or manager should rebuke gently and clearly state the location of the mistake. Often control during employee working hours so that employees feel cared for and feel motivated by the presence of the owner.

Keywords: Motivation, Productivity and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu system operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia yang hakekatnya merupakan suatu pendekatan pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin diraih jika pengaturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap perencanaan strategis dan pencapaian tujuan perusahaan. Ketiga, nilai perusahaan dan kultur, suasana perusahaan dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. (Hamali, 2016: 1)

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang nyata bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (pegawai) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pegawai pada dasarnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia inilah yang menggerakkan kegiatan sehari-hari. Pegawai merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan atau organisasi dan menjadi unsure penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian adalah pengembangan, seleksi, penarikan, pemelihara dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang secara garis besar telah ditentukan oleh administrator dengan menitik beratkan pada usaha-usaha.

Pegawai suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai semangat dan minat terhadap pekerjaan tersebut. Semangat dan minat tersebut dapat tumbuh apabila mereka mempunyai semangat dan minat terhadap pekerjaan tersebut, dalam hal ini membimbing, merawat dan membinanya secara wajar dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan atau organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, keterampilan dan imajinasi dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan non fisik dan fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melakukan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tanggung jawab dan tugasnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan disuatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja antusias dan giat dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan

faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Hasibuan dalam (sutrisno, 2017) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

CV. Rumah Safety merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan berupa alat-alat safety dan juga alat-alat teknik mesin. Dalam era persaingan bebas ini, perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Untuk terus eksis dalam persaingan tersebut, perusahaan harus dapat memberikan produk yang berkualitas bagi konsumen yang menggunakan produknya.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar bertanggungjawab dan secara sadar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya pegawai yang ada dalam CV. Rumah Safety. Apabila kebutuhan serta keinginan pegawai sudah terpenuhi, maka mereka akan

melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga pegawai itu memiliki kesanggupan atau tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi.

Dari penjelasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN CV. RUMAH SAFETY BANJARBARU”**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode deskriptif peneliti menelaah secara menyeluruh terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada CV. Rumah safety.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peranan motivasi sangatlah penting untuk CV. Rumah Safety sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja dalam CV. Rumah Safety melakukan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi yang tinggi dapat meningkatkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pimpinan. Ketentraman kerja akan bekerja dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Apabila sebuah motivasi terhadap karyawan tidak diperhatikan dalam sebuah perusahaan, maka akan terjadi gangguan atau masalah yang bisa menyebabkan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi tidak tercapai.

Pada dasarnya setiap perusahaan, bukan saja mengharapkan pegawai yang

mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peran motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan dan kemampuan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi kerja akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa meningkatkan kinerja melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat jabatan dan pendidikannya. Memotivasi pegawai dilakukan dengan memberikan kesempatan dan tanggung jawab yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tingkatan kinerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan dorongan, semangat kerja, dan inspirasi bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Pencapaian tujuan secara optimal akan memberikan berbagai keuntungan, baik secara material maupun non material sehingga setiap pemimpin harus selalu berupaya melakukan motivasi kepada seluruh komponen yang ada dalam organisasi agar tercapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi langsung ketempat penelitian pada CV. Rumah Safety Banjarbaru. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari objek yang diingikan, begitu pun dengan observasi digunakan untuk memperkuatnya data dari metode tersebut. Pada CV. Rumah Safety Banjarbaru adalah analisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada CV. Rumah Safety Banjarbaru terdapat beberapa masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada CV. Rumah Safety Banjarbaru ?

Pada awalnya usaha-usaha yang dilakukan kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru memberikan motivasi kepada karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkeseimbangan atau dengan kata lain kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Rumah Safety. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Kepala CV.

Rumah Safety Banjarbaru harus mampu dan mau memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dengan sarana motivasi yang tepat pada masing-masing karyawan.

Motivasi kerja yang dapat diberikan kepada CV. Rumah Safety

kepada karyawannya yaitu dalam bentuk materi, yang di maksud motivasi materi adalah motivasi materi adalah motivasi yang bersifat materi sebagai imbalan atau prestasi seperti upah lembur, selain itu kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru juga memberikan motivasi dalam bentuk non materi yaitu motivasi yang tidak berbentuk materi seperti pujian.

Selain itu motivasi yang diberikan Kepala CV. Rumah Safety juga dilakukan dalam bentuk motivasi positif. Kepala CV. Rumah Safety memberikan motivasi positif pada karyawan yang bertujuan untuk mencoba mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu yang usaha CV. Rumah Safety inginkan dengan cara memberikan hadiah. CV. Rumah Safety juga memberikan motivasi tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran bekerja sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya tempat istirahat yang nyaman, mesin-mesin yang baik. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga akhirnya prestasi kerja karyawanpun meningkat.

Menurut kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru melakukan motivasi dengan cara tersebut dapat memberikan efek yang signifikan dalam memotivasi semangat kerja pada karyawannya.

Dilihat dari hasil pengamatan dilapangan dimana setelah kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru memberikan motivasi baik yang positif dan motivasi tidak langsung, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu.

2. Upaya apa yang di lakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan CV. Rumah Safety.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada CV. Rumah Safety Banjarbaru, perusahaan telah

mengupayakan memberikan motivasi kepada karyawan CV. Rumah Safety, berikut upaya yang telah dilakukan CV. Rumah Safety untuk memotivasi para karyawan :

1. Jangan mengkritik atau mengoreksi terlalu keras terhadap karyawan, contohnya jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan hendaknya pemilik atau manajer menegur secara halus dan memberitahukan dengan jelas letak kesalahannya dimana
2. Sering melakukan control pada saat jam kerja karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan merasa termotivasi dengan kehadiran pemilik.

Pembahasan

Analisis data yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan wawancara atau observasi langsung dengan pemilik CV. Rumah Safety (Gusti Asrul Yakin) dan menjawab pertanyaan seperti apa, mengapa dan bagaimana. Data-data yang digunakan dalam metode ini adalah berupa teks dan narasi.

Metode ini memerlukan dari data yang sifatnya lebih subjektif. Metode analisis data kualitatif adalah metode pengolahan data secara mendalam dengan data yang peneliti kumpulkan dari hasil pengamatan, wawancara, dan literature. Alasan mengapa peneliti memilih metode ini adalah karena kedalaman dari hasil analisisnya. Di sisi lain, inilah nilai lebih dari analisis kualitatif, dimana analisa peneliti memainkan peranan penting dalam proses analisis sebagai bagian dari alat penelitian peneliti.

Melihat dari beberapa penjelasan tentang pelaksana motivasi serta upaya yang dilakukan pemilik CV. Rumah Safety untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka peneliti menyimpulkan pelaksanaan dan upaya yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di CV.

Rumah Safety Banjarbaru, antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan CV. Rumah safety dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada CV. Rumah Safety Banjarbaru?

Pada dasarnya keberhasilan CV. Rumah Safety tak pernah luput dari peranan karyawannya. Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan, maka dari itu hendaknya CV. Rumah Safety melakukan cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya :

1. Melakukan Perencanaan

Perencanaan yang baik akan memudahkan para karyawan untuk menentukan langkah-langkah yang strategis untuk mencapai satu tujuan. Dalam perencanaan, ada perkiraan waktu pengerjaan pekerjaan, metode terbaik yang seharusnya digunakan, modal yang dibutuhkan, dan tujuan yang akan di dapatkan.

2. Berfokus pada prioritas

Pada dasarnya dalam bekerja ada yang disebut sebagai prioritas namun pada dasarnya setiap karyawan memiliki prioritas yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhannya. Namun, prioritas biasanya ditentukan berdasarkan tujuan yang paling penting. Jadikan tujuan-tujuan yang masuk dalam kategori tersebut sebagai pekerjaan pertama yang harus dilakukan. Ada banyak pekerjaan atau tujuan yang sebenarnya bisa ditunda karena bisa dikerjakan ketika tidak mendesak atau pada saat lain. Karyawan dapat menempatkan jenis pekerjaan ini pada skala prioritas selanjutnya setelah target utama selesai. Disinilah karyawan harus cermat untuk menentukan mana pekerjaan yang

menjadi prioritas dan mana yang bukan.

3. Menghindari potensi gangguan

Saat mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan pasti ada saja gangguan yang mungkin terjadi. Gangguan bisa disebabkan oleh faktor luar (eksternal), tetapi juga bisa berasal dari faktor dalam (internal). Faktor luar (eksternal) misalnya situasi yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal. Faktor dalam (internal) misalnya keinginan untuk melakukan sesuatu di luar tanggung jawab anda.

4. Melakukan evaluasi

Melakukan evaluasi setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Evaluasi berguna untuk mengetahui masalah-masalah yang mungkin terjadi, mengetahui efektivitas strategi yang dilakukan, dan membuat perencanaan yang lebih baik pada periode selanjutnya.

2. Upaya yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di CV. Rumah Safety Banjarbaru, sebagai berikut :

1. Memberikan bonus selain gaji

Memberikan gaji memang menjadi kewajiban perusahaan. Namun, memberikan bonus tambahan seperti camilan gratis, pantry, layanan konseling ataupun berupa uang dan sebagainya dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan di perusahaan. Karyawan yang nyaman, mampu bekerja lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak nyaman. Tidak hanya itu, karyawan yang diberikan bonus tambahan selain gaji akan memiliki sense of belonging yang kuat terhadap perusahaan. Sehingga rasa tanggung jawabnya akan terpupuk secara otomatis.

2. Jadilah panutan

Seorang pemimpin atau manajer menjadi sorotan bagi semua karyawan yang dibawahnya. Pimpinan tidak bisa

selalu menuntut karyawan untuk menjadi lebih baik. Pimpinan yang harus aktif pula untuk mencontohkan bagaimana sara menjadi pribadi yang profesional, handal dan dapat diandalkan. Dengan begitu pimpinan akan menjadi panutan atau role model dalam perusahaan bagi para karyawan.

3. Apresiasi Kinerja Karyawan
Jangan hanya menuntut kinerja dari karyawan. Tetapi, ingat pula untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Sudah sepantasnya karyawan yang mengalami peningkatan kinerja mendapat apresiasi dari perusahaan. Hanya dengan ucapan terima kasih atau pujian, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi lebih giat. Jika kinerja meningkat melebihi target tertentu, maka memberikan bonus bukan jadi masalah.
4. Dengarkan karyawan pemimpin setidaknya melakukan pertemuan seminggu atau bahkan bisa tiap hari untuk melakukan tukar pikiran pada karyawan atau bawahan, dengan demikian dapat mengetahui apa yang dipikirkan mereka dan apa yang diinginkan mereka dalam perusahaan atau organisasi. Bangun Lingkungan Positif.
5. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kinerja jauh lebih baik. Lingkungan positif bisa dimulai dari memelihara budaya perusahaan seperti integritas, loyalitas, dan komunikasi yang efektif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis mencoba menarik kesimpulan

1. CV. Rumah Safety Banjarbaru yang bergerak dibidang penjualan alat- alat safety dan alat teknik mesin perusahaan.
2. Pada CV. Rumah Safety Banjarbaru dalam pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang keseimbangan atau dengan kata lain kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Rumah Safety. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.
3. Upaya yang dapat diberikan kepala CV. Rumah Safety Banjarbaru kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu adanya komunikasi antar atasan dengan bawahan untuk menghindari terjadinya kesengajaan social yang dirasakan oleh karyawan.
4. Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.
5. Produktivitas kinerja karyawan CV. Rumah Safety Banjarbaru memang sudah berjalan dengan baik hanya saja peneliti ingin menambahkan masukan agar motivasi kerja CV. Rumah Safety menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan juga harus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik yang berhubungan dalam pelaksanaan kerja guna menunjang produktivitas kinerja karyawan yang optimal.
2. CV. Rumah Safety juga harus memperhatikan motivasi pada karyawan dan memberikan bonus kepada karyawan agar lebih meningkatkan semangat kerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

3. Memberikan fasilitas untuk para karyawan agar lebih nyaman dan semangat dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Aditya, R. dan D. Saraswati. 2011. *10 Jurusan Sukses Beragribisnis Jamur*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bandari, Ani Supra. (2016). *Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dahlan, S.M. 2013. *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel*. Jakarta : Salemba Medika.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- M, Sardiman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mujiati, Ismi Renjanis dan Yuni Rosdiana, dan Rini Lestari. 2016. *Pengaruh Pengungkapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Perusahaan Industri Perbankan BUMN yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia)*. Prosiding Akuntansi Volume 2 No 1 Tahun 2016.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.
- Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). *Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai – Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota I Bidang Administrasi Dan Umum*. *E-Proceeding Of Management*. 5(1). 354–359.

- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Subri,Mulyadi, 2012, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Veithzal, Rival. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive*. Journal of Economy, Management and sosial Sciences 2 (4), 97-103.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2011.*Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *“Manajemen sumber dayaa manusia di lembaga keuangan syariah,”* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.