**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah suatu unit kegiatan ekonomi yang diorganisasi dan dijalankan sebagai sebagai organisasi produksi yang tujuannya untuk menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa yang bisa memuaskan kebutuhan dengan cara menguntungkan. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan.Baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Setiap organisasi, perusahaan atau instansi tentu ingin mencapai tujuan.Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan menusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun instansi pemerintahan. Jadi manusia dapat diandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan maupun instansi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan dan kemampuan sumber daya manusia yang baik.Sebagaimana dalam UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalandalam bentuk lain.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *“Movere”* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi erat kaitannya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat memiliki kinerja yang diharapkan, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja. Kinerja pegawai dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi dari pegawai tersebut, karena motivasi setiap orang atau pegawai berbeda-beda. Namun motivasi dapat ditingkatkan, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan dari pegawai tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja para pegawai

tersebut secara umum.

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik, apabila aspek-aspek dalam pekerjanya seperti pengalaman kerja, pendidikan dan latihan, upah kerja, serta pemberian insentif tersebut sesuai dengan harapan pekerja. Sangat penting disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan, pemotivasian individual maupun kolektif melalui berbagai cara misal pemberian insentif yang proporsional dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat merubah tingkat kehidupannya sehingga menjadi lebih baik. Untuk melihat motivasi karyawanmenurut Moekijat dalam Meri (2004:4) dapat dilihat :

1. Tingkat produktivitas kerja pegawai
2. Tingkat absensi
3. Tingkat kesalahan
4. Kegelisahan kerja
5. Frekwensi tuntutan

Dalam melakukan tugasnya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sebaliknya karyawan yang semangat kerjanya rendah dalam menyelesaikan tugasnya kurang efektif.

PT. Alvaco Garmindo sebagai perusahaan yang bergerak pada industri garmen yang memproduksi pakaian jadi mulai dari bahan tekstil untuk laki-laki, wanita, anak-anak dan bayi. Perusahaan tersebut menerima jasa-jasa meliputi: CMT (mengerjakan orderan atau pesanan hanya menggunakan jasa jahit saja) dan FOB (mengerjakan orderan atau pesanan mulai dari pembelian bahan baku, memproduksi, hingga menghasilkan pakaian jadi).

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi PT. Alvaco Garmindo. Setiap individu atau diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan haruslah mampu bekerja sama dengan perusahaannya karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi tinggi disetiap diri karyawannya. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan cara memotivasi karyawannya di tempat kerja, karena itu sangat berpengaruh dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala produksi mengenai masalah dalam perusahaan, hasil wawancara diperoleh bahwa motivasi kerja karyawannya menjadi masalah didalam perusahaan artinya masih banyak karyawan yang tingkat keterlibatannya terhadap perusahaan masih kurang, hal tersebut terlihat dari keterlibatan karyawan dalam perusahaan tidak berdasarkan keinginan sendiri secara emosional karena karyawan merasa perusahaan bermanfaat dari segi ekonomi saja.

Untuk memperkuat penelitian, maka peneliti membagikan kuesioner pra survei untuk mengetahui gambaran kerja karyawan yang sebenarnya mengenai keadaan motivasi kerja di PT. Alvaco Garmindo, yang di sebarkan kepada 50 karyawan.

**Tabel 1.1**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang motivasi Kerja Karyawan**

**Pada PT. Alvaco Garmindo**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**  | **Keadaan motivasi**  | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **Skor** | **Rata-rata** |
| **(4)** | **(3)** | **(2)** | **(1)** |
| 1 | Saya merasa lingkungan sekitar merasa nyaman | 8 | 17 | 15 | 10 | 123 | 2,46 |
| 2 | Kekuasaan yang diraih dapat menambah semangat bekerja | 8 | 38 | 3 | 1 | 167 | 3,34 |
| 3 | Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan ini adalah masalah saya juga | 6 | 32 | 10 | 2 | 142 | 2,84 |
| 4 | Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai | 3 | 35 | 7 | 5 | 136 | 2,72 |
| 5 | Saya selalu setia pada perusahaan | 3 | 37 | 2 | 8 | 135 | 2,7 |
| 6 | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu  | 4 | 37 | 6 | 3 | 150 | 2,8  |
| 7 | Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan | 8 | 14 | 13 | 15 | 115 | 2,3 |
| 8 | Saya tidak akan keluar dari perusahaan apapun yang terjadi  | 10 | 10 | 17 | 13 | 117 | 2,34 |
| **SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai**  |
| **Jumlah Responden = 50 Karyawan** |
| **Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden**  |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei tentang keadaan motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa, karyawan kurang nyaman terhadap lingkungan sekitar, karyawan merasa semangat dalam bekerja apabila memiliki kekuasaan, karyawan tidak merasa masalah yang dihadapi perusahaan ini adalah masalah saya juga, Sarana pendukung dan peralatan bekerja kurang memadai, karyawan kurang setia pada perusahaan,karyawan merasa kurang giat dalam bekerja karena tidak adanya promosi jabatan, lingkungan kerja kurang menyenangkan, dan karyawan kurang setuju apabila tetap bertahan pada organisasi dalam situasi apapun.

 Selain motivasi, untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi yang dilakukan survei pendahuluan kepada 50 karyawan, dengan mengukur yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat memepengaruhi motivasi.

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Kepentingan Faktor-faktor**

**Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

| **No**  | **Faktor-faktor** | **SP (4)** | **P (3)** | **KP (2)** | **TP (1)** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Kepemimpinan | 15 | 60 | 17 | 51 | 12 | 24 | 6 | 6 | 141 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 12 | 48 | 26 | 78 | 10 | 20 | 2 | 2 | 148 |
| 3 | Etika Kerja | 13 | 52 | 21 | 63 | 10 | 20 | 6 | 6 | 141 |
| 4 | Kompetensi | 18 | 72 | 15 | 45 | 14 | 28 | 3 | 3 | 148 |
| 5 | Kebijakan Perusahaan | 21 | 84 | 14 | 42 | 10 | 20 | 5 | 5 | 151 |
| 6 | Hubungan Kerja | 21 | 84 | 20 | 60 | 7 | 21 | 2 | 2 | 156 |
| 7 | Kompensasi | 24 | 96 | 23 | 69 | 3 | 6 | 0 | 0 | 171 |
| 8 | Prestasi Kerja | 22 | 88 | 16 | 48 | 7 | 14 | 5 | 5 | 155 |
| 9 | Pengembangan karyawan (diklat) | 22 | 88 | 16 | 48 | 10 | 20 | 2 | 2 | 158 |
| 10 | Pelatihan Kerja | 16 | 64 | 11 | 33 | 13 | 26 | 10 | 10 | 133 |
| 11 | Pengalaman Kerja | 20 | 80 | 15 | 45 | 8 | 16 | 7 | 7 | 148 |
| 12 | Budaya Perusahaan | 17 | 68 | 18 | 54 | 10 | 20 | 5 | 5 | 147 |
| 13 | Dukungan Manajemen | 5 | 20 | 18 | 54 | 22 | 44 | 5 | 5 | 123 |
| 14 | Promosi Pegawai | 10 | 40 | 15 | 45 | 20 | 40 | 5 | 5 | 130 |
| 15 | Rekrutmen/Penarikan Pegawai | 19 | 76 | 15 | 45 | 11 | 22 | 5 | 5 | 148 |
| **F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor****Jumlah variabel = 17**  |
|

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

 Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai tingkat kepentingan Faktor-faktor terhadap motivasi kerja karyawan yang sangat penting dan jumlah skornya diatas 150 yaitu 6 faktor diantaranya kebijakan perusahaan, hubungan kerja, kompensasi, prestasi kerja, beban kerja, dan pengembangan karyawan.

 Oleh karena itu, berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai tingkat kepentingan variabel-variabel, yang sangat penting yaitu motivasi, maka PT. Alvaco Garmindo harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi akan berdampak bagi keberhasilan PT. Alvaco Garmindo. Namun di perusahaan tersebut masih memiliki masalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Faktor-faktor Yang
Mempengaruhi Motivasi Kerja**

**Pada Karyawan PT. Alvaco Garmindo**

| **No** | **Keadaan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **Skor** | **Rata-rata** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4** | **3** | **2** | **1** |
|  | **Kebijakan Perusahaan**  |
| 1 | Sistem administrasi di perusahaan saya sangat mempermudah kesuksesan pekerjaan saya | 26 | 17 | 3 | 5 | 166 | 3,32 |
| 2 | Di perusahaan ini, lingkungan kerja di perusahaan sangat mendukung karyawan untuk berprestasi | 8 | 10 | 17 | 15 | 111 | 2,22 |
| 3 | Kepastian kerja dan status pegawai disini sangat diperhatikan/dijamin | 12 | 8 | 12 | 28 | 124 | 2,48 |
| **Total Rata-rata** | 8,02 |
|   | **Hubungan kerja**  |
| 1 | Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan  | 22 | 18 | 6 | 4 | 158 | 3,16 |
| 2 | Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan  | 23 | 15 | 7 | 5 | 156 | 3,12 |
| 3 | Atasan saya adalah seorang pemimpin yang dapat dipercaya  | 19 | 17 | 9 | 5 | 150 | 3 |
| 4 | Rekan saya adalah seorang teman yang dapat diandalkan | 19 | 19 | 7 | 5 | 152 | 3,04 |
| 5 | Di perusahaan ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja saya  | 22 | 18 | 4 | 6 | 156 | 3,12 |
| 6 | Kerjasama diantara karyawan disini sangat baik | 20 | 18 | 7 | 5 | 153 | 3,06 |
| **Total Rata-rata** | 18,5 |
|   | **Kompensasi**   |
| 1 | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima | 5 | 5 | 15 | 25 | 90 | 1,8 |
| 2 | Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan  | 5 | 5 | 10 | 30 | 85 | 1,7 |
| 3 | Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya | 5 | 10 | 10 | 25 | 95 | 1,9 |
| 4 | Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan fasilitas karyawan  | 5 | 5 | 19 | 21 | 94 | 1,88 |
| **Total rata-rata** | 7,38 |
|   | **Prestasi kerja**     |
| 1 | Saya senang bekerja di perusahaan ini karena dapat berprestasi dengan baik | 19 | 17 | 10 | 4 | 151 | 3,02 |
| 2 | saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik | 21 | 20 | 5 | 4 | 158 | 3,16 |
| 3 | Saya telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif | 23 | 15 | 5 | 3 | 154 | 3,08 |
| **Total Rata-rata** | 9,26 |
|   | **Pengembangan**  |
| 1 | Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena saya dapat mengembangkan kemampuan saya | 20 | 15 | 10 | 5 | 150 | 3 |
| 2 | Pekerjaan saya memungkinkan saya tumbuh dan berkembang sebagai pribadi | 18 | 20 | 8 | 4 | 152 | 3,04 |
| 3 | Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan keahlian saya | 20 | 18 | 6 | 6 | 152 | 3,04 |
| **Total Rata-rata** | 9,08 |
| **SS= Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai**  |
| **Jumlah Responden = 50 Karyawan** |
| **Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden** **Total Rata-rata =**  |

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa semua faktor memiliki rata-rata dibawah 4, dimana hal tersebut menunjukkan tidak adanya kepuasan karyawan terhadap motivasi yang diberikan perusahaan belum maksimal.

Dengan masih adanya beberapa masalah yang terjadi di PT. Alvaco Garmindo, maka menuntut PT. Alvaco Garmindo untuk memajukan perusahaannya tersebut.Salah satunya dari segi sumber daya manusia, dimana perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya untuk terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.Dengan suatu motivasi kerja yang tepat, hal tersebut dapat membantu PT. Alvaco Garmindo pada suatu masalah yang terjadi.

Dari gambaran kedaan perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana PT. Alvaco Garmindo mampu memperbaiki keadaan yang sangat mengkhawatirkan tersebut dan agar motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan yakni dengan faktor-faktor motivasi kerja yang memadai dan mendukung.

Berdasarkan uraian di atas maka diadakan penelitian untuk menyusun tugas akhir dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Alvaco Garmindo”.**

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Alvaco Garmindo.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam motivasi kerja karyawan di PT. Alvaco Garmindo. Masalah terjadi diduga akibat dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja rendah. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kebijakan perusahaan : lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung karyawan untuk berprestasi, Kepastian kerja dan status pegawai kurang diperhatikan/dijamin.
2. Hubungan kerja : karyawan merasa tidak puas dalam bekerja karena hubungannya dengan atasan, kerjasama diperusahaan kurang baik
3. Kompensasi : karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang diterima, gaji yang diterima tidak seimbang dengan apa yang dikerjakan, tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan saya, perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan dan fasilitas karyawan.
4. Prestasi kerja : karyawan kurang senang berprestasi pada perusahaan tersebut
5. Pengembangan karyawan : pekerjaan yang dilakukan kurangnya menghasilkan pengetahuan dan keahlian.
6. Analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memiliki arti penting bagi perusahaan sebelum mengambil suatu keputusan dalam bekerja.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas peneliti membuat suatu perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, kompensasi, prestasi kerja, pengembangan karyawan yang dijalankan oleh PT. Alvaco Garmindo Kabupaten Bandung.
2. Berapa besar pengaruh kebijakan perusahaan, hubungan kerja, kompensasi, prestasi kerja, pengembangan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Alvaco Garmindo Kabupaten Bandung.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Motivasi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, kompensasi, prestasi kerja, pengembangan karyawan pada PT. Alvaco Garmindo Kabupaten Bandung.
2. Besarnya kebijakan perusahaan, hubungan kerja, kompensasi, prestasi kerja, pengembangan karyawan terhadap motivasi kerja secara parsial dan simultan pada PT. Alvaco Garmindo Kabupaten Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

 Penelitian diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis ataupun praktis.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

 Ditinjau dari aspek teori, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain sebagai berikut:

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat menambah informasi bagi perkembangan sumber daya manusia.
2. Peneliti ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

 Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi suatu masukan bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

1. Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1. Bagi Penulis

Mengingatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang akan diteliti, yaitu tentang motivasi kerja.

1. Bagi PT. Alvaco Garmindo Kabupaten Bandung

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.