

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Panca Teknik

Awal berdirinya perusahaan ini pada tahun 2005 yang diciptakan oleh 5 orang yang berangotakan,

- a. Antonius Taek sebagai pelopor
- b. H. Fahmily sebagai pengelola izin dan perpajakan
- c. H. Wiyarta sebagai kepala bengkel divisi otomotif
- d. H. Suradi sebagai kepala bengkel divisi produksi
- e. H. Sarifudin sebagai orang yang menyediakan tempat

Mereka mendirikan suatu perusahaan yang terletak di Jl. A. Yani KM. 12,700 Gambut, Kabupaten Banjar yang diberi nama Panca Teknik karena menerangkan pendirinya sebanyak 5 orang. Panca teknik merupakan kantor pusat dari Panca Group yang berjalan di bidang jasa perbaikan, perbengkelan dan pengadaan, industri, perkebunan, pertambangan, angkutan darat dan air, serta konstruksi. Dari berbagai keahlian yang dimiliki masing-masing mereka berupaya untuk mengembangkan perusahaan agar dapat berkembang secara pesat sehingga dapat mendapatkan hasil yang bagus dengan membuat berbagai cabang baru di berbagai daerah seperti PT. Panca Teknik Tanjung yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 215 Laburan Tanta, Tabalong. Selanjutnya PT. Panca Teknik Binuang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 94 Tatakan, Tapin Selatan. Kemudian PT Panca Teknik Batu Kajang yang beralamatkan

di Jl. A. Yani Km. 8 Baju Kajang. Terakhir PT. Panca Teknik Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Mulawarman No. 45 Manggar, Balikpapan Timur. Kemudian pada tahun 2011 dibuat atau didirikan anak perusahaan yang bernama Bintang Mulia Teknik yang sekarang sudah menjadi kantor Pusat dengan nama Panca Teknik yang terletak di Jl. A. Yani Km. 16 Gambut, Kabupaten Banjar. Lalu pada tahun 2019 didirikan 1 perusahaan di bidang kompresor dan publikasi dengan nama Panca Teknik.¹

2. Visi Misi PT. Panca Teknik

PT. Panca Teknik mempunyai visi perusahaan yaitu Panca Teknik adalah mitra terpercaya pada industri jasa produksi dan perbaikan. Adapun misi PT. Panca Teknik yaitu,

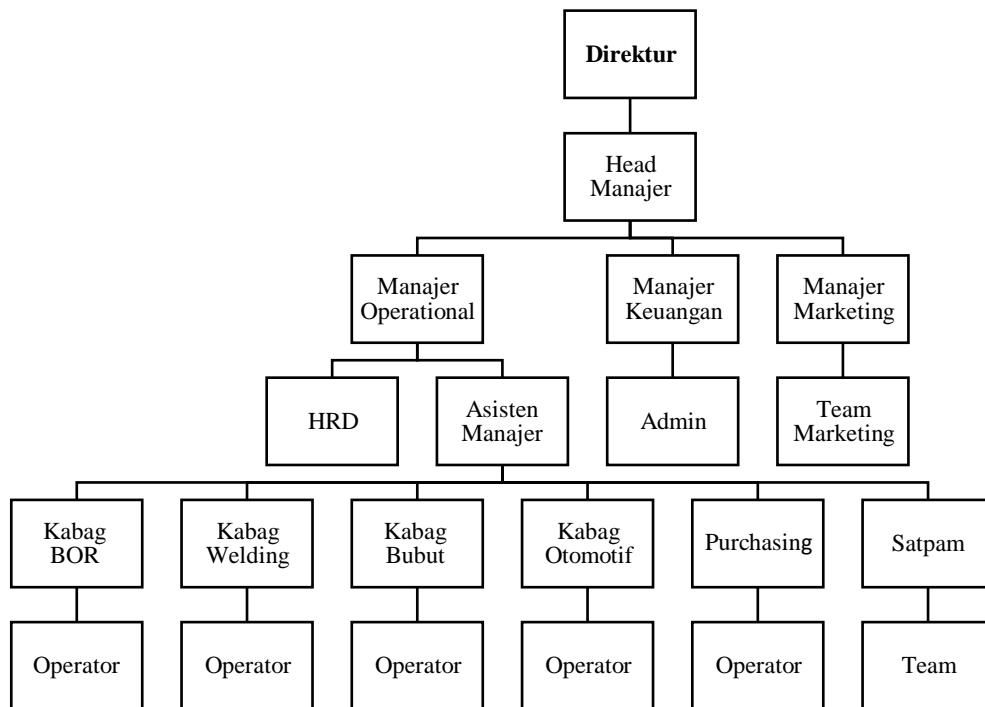
- a. Meletakkan kepuasan klien sebagai komitmen utama
- b. Meletakkan mitra kerja sebagai bagian lengkap dari tim kerja
- c. Mempunyai sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi serta berorientasi kepada peningkatan secara terus-menerus
- d. Menambah peluang usaha melalui pengembangan jejaring profesi
- e. Memberikan nilai tambah untuk pemegang saham.²

3. Struktur Organisasi PT. Panca Teknik

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Pt. Panca Teknik

¹ Vellynda Aisyah Rahmatillah, "Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin", Skripsi, (Banjarmasin, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, 2021), 61.

² Vellynda Aisyah Rahmatillah, "Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin", *Skripsi* (Banjarmasin: Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, 2021), 61.



B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan teknik untuk memperoleh apakah suatu instrumen dalam penelitian bisa memperoleh data yang valid atau tepat, jika demikian maka instrumen penelitian yang akan dipakai untuk mengukur permasalahan yang akan diteliti. Adapun untuk penelitian ini, peneliti uji validitas dengan memakai teknik korelasi *product moment*.³

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

³ Abuzar asra, Puguh Bodro Irawan, dan Agus Purwoto, *Metode Penelitian Survei*, (Bogor: In Media, 2014),143-147.

- r_{xy} : koefisien korelasi
- X : jumlah skor butir
- Y : jumlah skor total
- N : jumlah sampel.

Hasil uji validitas dapat diamati dari hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan signifikan 5%. Jika r tabel < r hitung, maka item dinyatakan valid.⁴

Penelitian ini menggunakan skala adaptasi Motivasi Kerja dari penelitian terdahulu oleh Asriyanto yang menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dalam penelitian oleh Asriyanto tersebut memperlihatkan taraf signifikan 5% adalah 0,422. Maka dengan ini terdapat item yang tidak valid, sehingga penelitian ini tidak menggunakan item nomer tersebut dan pengambilan data hanya menggunakan item yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan teknik yang dipakai untuk memperoleh hasil pengukuran dari instrumen penelitian dapat mengukur objek dan hasil data yang sama. Adapun untuk penelitian ini, peneliti menghitung uji reliabilitas dengan teknik *Alpha Crombach* yaitu,

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas alpha

K : Jumlah item

⁴ Nur Ajib Asriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013), 53.

s_i^2 : Varian responden untuk item

s_x^2 : Jumlah varian skor total.

Penelitian Penelitian ini menggunakan skala Motivasi Kerja dari penelitian terdahulu oleh Asriyanto yang menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan reliabilitas skala yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60 maka variabel motivasi kerja reliabel dan layak di gunakan dalam pengambilan data.⁵

C. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Responden Penelitian

a. Responden Pada Karyawan PT. Panca Teknik Berdasarkan Jabatan

Dari data yang telah didapatkan dari 35 orang karyawan PT.Panca Teknik maka peneliti akan menggambarkan responden berdasarkan jabatan dari divisi pekerja lapangan yang ada di PT.Panca Teknik. Berikut data jumlah jabatan dari 35 responden:

TABEL 4.3 RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Gerinda	9	26%
Bubut	6	17%
Mesin sleeve	1	3%
Colter	1	3%
Welding	6	17%
Cs	3	8%
Line boring	1	3%

⁵ Nur Ajib Asriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,2013),57.

Bor	3	8%
Las	3	9%
Enggering	1	3%
Kabag	1	3%
Total	35	100%

Dilihati dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden, yaitu 35 orang dengan jumlah paling banyak pada responden yang menjabat sebagai operator gerinda yaitu 9 orang dengan persentase 26%.

b. Responden Pada Karyawan PT. Panca Teknik Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4.4 RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
0-1 Tahun	18	51%
2-5 Tahun	10	29%
6-10 Tahun	2	6%
11-16 Tahun	5	14%
Total	35	100%

Dari data yang telah didapatkan dari 35 orang karyawan PT.Panca Teknik maka peneliti akan menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja dari divisi pekerja lapangan yang ada di PT.Panca Teknik bahwa lama bekerja 0-1 tahun terdapat 18 orang dengan persentase 51%.

D. Deskripsi data penelitian

1. Analisis Skala Motivasi Kerja

Analisis deskriptif dapat dijelaskan sebagai bentuk analisis data penelitian untuk pengujian generalisasi hasil data penelitian berdasarkan dari satu sampel. Analisis deskriptif ini tidak berupa perbandingan atau hubungan variabel.⁶

Skala motivasi kerja menggunakan skor dari angka 1,2,3, dan 4. Skala tersebut mempunyai 11 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal adalah 44 (4x11), dan skor minimal 11 (1x11). Mean adalah $(x_{maks}+x_{min}):2$ yaitu 27,5. Range adalah $x_{maks}-x_{min}$ yaitu 33, lalu standar deviasi $(x_{maks}:6)$ adalah $(range:6)$ adalah 5,5. Sehingga diperoleh kategorisasi data Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut,

TABEL 4.5 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF KATEGORISASI

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	31	88,6	88,6
Tinggi	4	11,4	11,4
Total	35	100,0	100,0

Nilai kategori yang telah ditetapkan berdasarkan kriteria pedoman kategorisasi yang sudah ada yaitu:

Rendah = 22

Sedang = 22 – 36

Tinggi = 36

Sehingga jika dilihat dari tabel 4.5 terkait untuk kategorisasi data variabel motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT.Panca Teknik

⁶ Shofiyon Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana ,2017),126.

Banjarmasin dari 35 karyawan dengan kategori rendah 0 orang (0%), kategori sedang 31 orang (88,6%), dan kategori tinggi 4 orang (11,4%).

2. Analisis Skala Motivasi Kerja Berdasarkan Aspek

TABEL 4.6 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF ASPEK-ASPEK MOTIVASI KERJA

Aspek Motivasi Kerja	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fisiologis	35	5	8	5,94	0,539
Rasa_Aman	35	5	8	6,14	0,494
Sosial	35	7	12	9,26	0,741
Penghargaan	35	6	7	6,11	0,323
Aktualisasi_Diri	35	4	8	6,06	0,968

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa aspek fisiologis memiliki nilai mean sebesar 5,94 dengan standar deviasi 0,539, aspek rasa aman memiliki mean 6,14 dengan standar deviasi 0,494, aspek sosial memiliki mean 9,26 dengan standar deviasi 0,741, aspek penghargaan memiliki mean 6,11 dengan standar deviasi 0,323, aspek aktualisasi diri memiliki mean 6,06 dengan standar deviasi 0,968.

3. Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jabatan

Kategorisasi terkait tingkat motivasi kerja pada karyawan PT.Panca Teknik Banjarmasin ditinjau berdasarkan jabatan diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.7 MOTIVASI KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN

Kategori	Nominal Kategori	Jabatan	Frekuensi	Skor total skala
Tinggi	3	Gerinda	2	36-37
Tinggi	3	Las	1	36
Tinggi	3	Bor	1	36

Sedang	2	Gerinda	7	31-34
Sedang	2	Bubut	6	32-35
Sedang	2	Las	2	33
Sedang	2	Bor	2	34
Sedang	2	Mesin Sleeve	1	33
Sedang	2	Colter	1	34
Sedang	2	Welding	6	31-34
Sedang	2	Cs	3	33-34
Sedang	2	Line boring	1	33
Sedang	2	Enggering	1	33
Sedang	2	Kabag	1	35

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan hasil berdasarkan jabatan. Pada jabatan gerinda bahwa subjek dengan kategori tinggi 2 orang, jabatan bor 1 orang dan las 1 orang. Sehingga subjek yang tersisa memiliki kategori sedang dengan 31 orang.

4. Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Kategorisasi terkait tingkat motivasi kerja pada karyawan PT.Panca Teknik ditinjau berdasarkan jabatan diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.8 MOTIVASI KERJA KARYAWAN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Kategori	Nominal Kategori	Lama bekerja	Frekuensi	Skor total skala
Tinggi	3	1 tahun	2	36-37
Tinggi	3	12 tahun	1	33
Tinggi	3	15 tahun	1	34
Sedang	2	0-1 tahun	16	31-34

Sedang	2	2-14 tahun	14	33-35
Sedang	2	16 tahun	1	34

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan hasil berdasarkan jabatan. Pada lama bekerja 1 tahun terdapat 2 orang dengan kategori tinggi, lama bekerja 12 tahun terdapat 1 orang dengan kategori tinggi, lama bekerja 15 tahun terdapat 1 orang dengan kategori tinggi. Pada lama bekerja 0-1 tahun terdapat 16 orang dengan kategori sedang, pada lama bekerja 2-14 tahun terdapat 14 orang dengan kategori sedang, pada lama bekerja 16 tahun terdapat 1 orang dengan kategori sedang.

E. Paparan Data Responden Berdasarkan Pertanyaan Tertutup Terkait Kebutuhan

TABEL 4.9 HASIL DATA PERTANYAAN TERTUTUP

No	Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Apakah kebutuhan tidur anda cukup ketika bekerja di perusahaan?	Ya	24	69%
		Tidak	11	31%
2	Apakah tempat bekerja membuat anda merasa nyaman ketika sedang bekerja?	Ya	25	71%
		Tidak	10	29%
3	Menurut anda apakah barang-barang anda terjaga dengan baik ketika sedang bekerja?	Ya	26	74%
		Tidak	9	26%
4	Apakah perusahaan memberikan alat pelindung diri?	Ya	30	86%
		Tidak	5	14%
5	Apakah rekan kerja anda pernah menawarkan bantuan ketika anda kesulitan saat bekerja?	Ya	27	77%
		Tidak	8	23%
6	Apakah atasan anda pernah menawarkan bantuan ketika anda kesulitan saat bekerja?	Ya	18	51%
		Tidak	17	49%

7	Apakah atasan anda pernah memberikan bonus karena pekerjaan anda bagus?	Ya	19	54%
		Tidak	16	46%
8	Apakah anda pernah mendapatkan pujian secara langsung dari atasan karena pekerjaan anda bagus?	Ya	24	69%
		Tidak	11	31%
9	Apakah perusahaan memberikan program untuk mengembangkan kemampuan atau keahlian anda?	Ya	20	57%
		Tidak	15	43%
10	Apakah kreativitas atau kesukaan anda dapat tersalurkan ketika melakukan pekerjaan?	Ya	24	69%
		Tidak	11	31%

F. Respon Responden Berdasarkan Pertanyaan Terbuka

TABEL 4.10 HASIL DATA PERTANYAAN TERBUKA

Respon responden bekerja di PT.Panca Teknik	Jawaban
Perasaan responden bekerja diperusahaan PT.Panca Teknik	Sangat senang
	Senang
	Nyaman
	Baik
	Biasa
	Tidak senang
	Cukup nyaman
	Cukup senang
Perubahan kemampuan yang dirasakan responden sebelum dan sesudah bekerja di PT.Panca Teknik	Berkembang
	Sangat berkembang
	Cukup berkembang
	Sedikit berkembang
	Biasa
Alasan responden bekerja dan hal yang membuat tetap bekerja di PT.Panca Teknik	Untuk mendapatkan pekerjaan
	Gaji yang sesuai
	Mencari pengalaman
	Memenuhi kebutuhan hidup
	Pekerjaan yang sesuai dengan minat
	Rekan kerja yang baik
	Tanggung jawab
Keharusan	

G. Pembahasan

Motivasi menurut Maslow mengemukakan bahwa terdapat lima kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis hal ini seperti kebutuhan untuk makan, minum, dan biologis diri. Selanjutnya kebutuhan akan rasa keamanan hal ini seperti adanya perlindungan dari hal buruk dan bahaya dari lingkungan hidup. Lalu kebutuhan rasa mempunyai atau sosial yang berarti dapat diterima dapat suatu kelompok, berintraksi dengan seseorang, serta mencintai dan dicintai. Selanjutnya kebutuhan akan harga diri yang berarti ingin disegani dan diakui oleh orang lain. Dan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri yang artinya kebutuhan untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan dan potensi diri. Motivasi kerja adalah segala hal sikap yang mempengaruhi seseorang untuk meraih hal yang sebanding dengan tujuan seseorang. Sikap tersebut adalah sesuatu yang tidak terlihat namun dirasakan sehingga memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang berperilaku sehingga mencapai tujuan. Pada hal ini berarti sesuatu hal yang memunculkan sebuah dorongan hingga semangat kerja atau pendorong semangat kerja sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya. sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang atau gairah terhadap seseorang, sehingga menghasilkan suatu tindakan atau perilaku untuk bekerja keras, hal ini dilakukan demi memenuhi serta mencapai tujuan pribadi dari karyawan maupun tujuan dari perusahaan.⁷ Maka untuk itu, sangatlah penting untuk perusahaan dalam memperdulikan motivasi kerja karyawan yang sebanding dengan tujuan guna menumbuhkan semangat pekerja atau karyawan terhadap tempat kerjanya agar kinerja karyawan, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Tetapi, apabila penerapan motivasi kerja diterapkan dengan kurang baik

⁷ Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian I*, terj. Nurul Imam (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Offset, 1993),43-57.

maka dapat melemahkan semangat serta kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi pada tujuan dari perusahaan. ⁸

Berdasarkan hasil data penelitian motivasi kerja di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Panca Teknik paling besar persentasenya dari data analisis deskriptif berada pada kategori yang sedang yaitu 88,6%. Hal ini ditunjukkan dengan berdasarkan hasil data yang telah diperoleh bahwa terdapat 31 orang yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang dan 4 orang memiliki motivasi kerja tinggi.

Terkait dengan kebutuhan fisiologis karyawan sudah cukup terpenuhi dari tempat kerja yang nyaman dengan persentase 71% dan istirahat didapatkan dari bekerja diperusahaan dengan persentase 69%, selain itu terkait dengan gaji dari hasil data penelitian pertanyaan terbuka serta wawancara yang telah dilakukan maka didapatkan alasan mereka tetap bekerja responden menjelaskan gaji yang diterima sesuai dengan jabatan yang diterima serta adapun yang merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang diterima sehingga terdapat karyawan yang mengundurkan diri, adapun karyawan yang menjawab untuk kebutuhan tanggung jawab walaupun gaji yang diterima masih dirasa kurang atau tidak cukup terlebih lagi karena kebutuhan yang banyak yaitu memenuhi kebutuhan keluarga bukan hanya kebutuhan untuk diri sendiri.

Selanjutnya pada kebutuhan rasa aman dari barang-barang anda terjaga dengan baik ketika sedang bekerja dengan persentase 74% dan alat pelindung diri dengan persentase 86% untuk karyawan dari perusahaan cukup terpenuhi yang ditandai dengan kebijakan dari perusahaan yang memang pada dasarnya memberikan keamanan barang-barang karyawan

⁸ Sari Andamdewi, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, " dalam jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 1, No. 1, Oktober 2013, 210 - 461.

dengan adanya SATPAM (Satuan Pengamanan) atau tempat penyimpanan barang, serta alat pelindung diri yang disediakan perusahaan.

Terkait dengan kebutuhan sosial karyawan juga terpenuhi ditandai dengan rekan kerja yang menawarkan bantuan ketika kepada rekan kerja yang lain ketika mengalami kesulitan saat bekerja dengan persentase 77% serta atasan yang menawarkan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan saat bekerja dengan persentase 51% dari jawaban 18 responden dengan sedikit perbandingan dengan atasan yang tidak menawarkan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan saat bekerja dengan persentase 49% dari jawaban 17 responden. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki rekan kerja yang senantiasa mampu untuk bekerja sama sesama rekan maupun atasan dan bawahan memiliki motivasi kerja yang tinggi.⁹

Terkait dengan kebutuhan penghargaan yang ditandai karyawan PT.Panca Teknik diberikan bonus oleh atasan di tempat bekerja ditandai dengan persentase sebesar 54% atau sebanyak 19 responden, sedangkan sebesar 46% atau sebanyak 16 responden tidak diberikan bonus oleh atasan di tempat bekerja. Berdasarkan dari hasil penelitian kebutuhan penghargaan seperti bonus gaji kurang terpenuhi tetapi dari perusahaan mengatakan bahwa karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan kenaikan gaji tanpa sepengetahuan karyawan yang lain. Terkait dengan pemberian bonus gaji atau kenaikan gaji ini sejalan dengan penelitian oleh Prastowo yang menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja rajin dan melebihi target akan mendapatkan gaji yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang bekerja biasa saja sehingga hal tersebut dapat menambah dan memicu motivasi kerja karyawan yang cukup signifikan.¹⁰ Selain itu, karyawan PT.Panca Teknik mendapatkan

⁹ Muh.Nasrullah dkk, "*Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utara Makassar*", dalam jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18, No.2, 2017, 206-211.

¹⁰ Hanggar Prastowo, *Motivasi Kerja Karyawan PT.Windika Utama Semarang*, Skripsi (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2006),43.

pujian secara langsung dari atasan di tempat bekerja ditandai dengan persentase sebesar 69% atau sebanyak 24 responden, sedangkan sebesar 31% atau sebanyak 11 responden tidak mendapatkan pujian secara langsung dari atasan di tempat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah yang menjelaskan bahwa karyawan yang mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.¹¹

Terkait dengan kebutuhan aktualisasi diri sudah tercukupi hal ini dilihat bahwa karyawan PT.Panca Teknik mendapatkan program pengembangan diri di tempat bekerja ditandai dengan persentase sebesar 57% atau sebanyak 20 responden, sedangkan sebesar 43% atau sebanyak 15 responden tidak mendapatkan program pengembangan diri di tempat bekerja. Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri kepada setiap karyawan sehingga karyawan mampu untuk berkesempatan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri atau mengembangkan potensi diri. Hal ini sejalan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah yang menjelaskan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri atau kinerjanya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

H. Keterbatasan Penelitian

Terkait dengan keterbatasan dalam penelitian yang telah dikerjakan secara maksimal serta mengikuti prosedur ilmiah yaitu,

1. Terdapat keterbatasan pada peneliti dalam mengambil data di lapangan yaitu waktu pengambilan data yang sangat terbatas hal ini dapat dilihat dari waktu yang diperlukan

¹¹ Muh.Nasrullah dkk, "*Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utara Makassar*", dalam jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18, No.2, 2017, 206-211.

untuk mengumpulkan data adalah hampir tiga minggu dan kuesioner yang diterima masih terbilang sangat sedikit maka dari itu diputuskan hanya 35 kuesioner untuk pengambilan data. Berdasarkan teori *issac* diperlukan dengan populasi 260 maka sampel yang harus diambil 156, akan tetapi dari kebijakan perusahaan yang diperbolehkan menjadi sampel berjumlah 35 karyawan, karena pekerjaan yang beragam dan tingkat kesibukan yang padat. Proses pengambilan data diperlukan dalam waktu 21 hari sejak tanggal 10 juni sampai tanggal 1 juli , karena dilihat dari progres pengisian angket yang sehari hanya 1 atau 2 bahkan tidak ada responden yang mengisi, jadi tidak memungkinkan untuk menggunakan 156 sampel, maka dibuatlah kebijakan tersebut yaitu sebanyak 35 sampel.

2. Terdapat keterbatasan pada penelitian yang menggunakan skala penelitian yaitu terdapat hasil jawaban responden yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.