

Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul

Shinta Rizki Amelia

Universitas Teknologi Digital, shinta11211384@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan _Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, maka peneliti mengambil tentang motivasi kerja pegawai Mixue agar mengetahui apa saja yang bisa mempengaruhi motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai Mixue Kecamatan Regol Kota Bandung.

Desain/Metode _penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap pegawai Mixue di Kecamatan Regol Kota Bandung.

Temuan _Hasil dari penelitian ini yaitu (1) adanya penghargaan terhadap karyawan dari perusahaan akan menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi semakin meningkat (2) Bahwa pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pengalaman yang baik memungkinkan dalam mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih besar (3) Bahwa seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh hubungan kerja yang baik.

Tipe Penelitian _Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

MSDM adalah komponen yang menentukan semua kegiatan organisasi, jadi sangat penting untuk mengurus SDM berdasarkan visi dan misi kantor agar tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai sesuai dengan keinginan bersama. MSDM juga menjadikan ilmu bagi seluruh manajemen. Hal ini juga mengarah pada fungsi manajemen dalam proses perencanaan organisasi di perusahaan (Afif Amrulloh & Sri Nawatmi, 2023).

Pemerintah Industri makanan dan minuman yang ada di Indonesia pada saat ini mengalami perkembangan yang sangat signifikan. Yang dimana peningkatan keinginan dan perubahan gaya hidup yang sangat tinggi menyebabkan pertumbuhan dalam konsumsi konsumen. Hal itu membuat konsumen semakin menyukai produk kekinian, dari mulai packaging hingga konsep penjualan.

Hal ini juga dapat dibuktikan dengan banyaknya tempat yang muncul dan marak di kalangan masyarakat dengan konsep kekinian. Saat ini banyak sekali pilihan terutama bagi masyarakat yang tinggal di kota yang menyebabkan lebih leluasa mana yang diyakini akan dibeli, dikonsumsi dan digunakan. Terjadinya pergeseran perilaku konsumsi konsumen menimbulkan persaingan ketat bagi dunia bisnis. Untuk tetap bersaing, perlu memperhatikan dan memahami kebutuhan konsumen dan berupaya mendorong apa yang menjadi alasan konsumen tersebut. Agar dapat menguasai pasar sasaran, setiap bisnis/perusahaan berlomba menghadirkan produk menarik, bahkan muncul pesaing yang memasarkan produk sejenis. Disamping itu, juga harus memiliki kinerja pegawai yang baik, agar dapat mencapai target perusahaan.

Indonesia menjadi pangsa pasar terbesar terhadap minuman boba di Asia Tenggara, pada tahun 2021 diperkirakan omset tahunan menembus angka 1,6 miliar dolar AS setara dengan Rp23,74 triliun. Begitupun nilai pasar minuman boba di Indonesia kini mencapai 43,7 persen dari total pasar

minuman boba yang berada di Asia Tenggara (Larasati, 2023). Dengan banyaknya jumlah data tersebut tentunya tidak terlepas dari adanya waralaba dengan merek Mixue yang saat ini sedang melebarkan sayapnya di Indonesia. Mixue merupakan gerai es krim dan minuman boba asal China, gerai pertamanya di Indonesia berlokasi di Cihampelas, Bandung pada tahun 2020 (M. Rizal et al., 2023). Mixue tidak hanya menjual minuman boba saja tetapi juga memiliki inovasi produk seperti *Mixue Ice Cream, Tea, Boba Sundae, dan Ice Cream Cone*. Rata-rata Franchise Mixue memiliki 7 sampai 5 pegawai di setiap gerai yang ada di Indonesia.

Saat ini Mixue sedang digemari masyarakat karena cita rasa yang khas dan cara pemasaran yang menarik sehingga mampu menarik konsumen untuk melakukan pembelian (M. Rizal et al., 2023). Mixue menjalankan strategi bisnis dengan menawarkan harga jual produk murah dan menargetkan konsumen menengah ke bawah. Saat ini, produk termurah dibanderol dengan harga Rp 8.000 dan produk termahal seharga Rp. 30.000. Meski harga jual lebih murah, Mixue tetap mengutamakan kualitas produk yang baik. Tidak dipungkiri bahwa Mixue bertumbuh cepat dengan sistem franchise. Terbukti dengan laba bersih masing-masing cabang mencapai 60% dari pendapatan. Kini Mixue sudah memiliki 10.000 cabang, termasuk 300 cabang yang ada di Indonesia.

Kinerja Franchise Mixue selain dipengaruhi oleh produk yang dijual juga di pengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawainya, kualitas pelayanan di pengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan motivasi kerja, yang berdampak pada kepuasan konsumen, semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi produktifitas pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Daulay & Hikmah, 2020).

Semakin baik kinerja seseorang semakin membantu perusahaan dalam meningkatkan penjualannya. Meningkatnya kinerja karyawan juga tidak luput dari pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja bahkan lingkungan kerjanya. Maka dapat disimpulkan motivasi membantu meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang meningkat juga berpengaruh dalam pencapaian target suatu perusahaan (Sofiati, 2021).

Rumusan Masalah

Menurut latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu **"Agar mengetahui apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap pegawai Mixue di Kecamatan Regol Kota Bandung ?"**

II. Kajian Teori

A. Motivasi

Menurut (Diaty et al., 2022) Sumber daya manusia adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

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 (Putri Santika, 2020). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

(Afif Amrulloh & Sri Nawatmi, 2023), mengatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya (Afif Amrulloh & Sri Nawatmi, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

B. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno et al., 2023) menyatakan bahwa fungsi pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi yang baik kepada karyawan akan berdampak pada perilaku karyawan ke arah yang lebih baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku positif untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan dan tuntutan organisasi.

C. Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa tujuan, tujuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan serta kerja sama yang baik dari bawahannya. Apabila kerjasama itu berjalan dengan baik, maka dengan mudah seorang pimpinan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkannya. Tujuan motivasi menurut (Indrawati, 2021) adalah sebagai berikut:

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

D. Strategi Meningkatkan Motivasi

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan (atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar individu motivasi eksternal). Motivasi ini merupakan tugas dari seorang kepala untuk membuat para pegawai bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu kantor atau tempat seseorang tersebut bekerja.

Menurut (Wiyono Lucky Adi & Jovi Iristian, 2024) ada beberapa cara meningkatkan motivasi yaitu :

1. Memotivasi lewat sentuhan-sentuhan kecil.

Ada beberapa bentuk sentuhan-sentuhan kecil yang membuat pegawai termotivasi seperti: mengucapkan salam terlebih dahulu, Mengembangkan jabatan yang hangat dengan menatap matanya, Memberikan pujian yang tulus dan memergoki orang mengerjakan yang benar, berikan senyuman pada saat bertemu dan berpisah, dan menanyakan kesehatan dan kondisi keluarganya dan tunjukkan rasa empati.

2. Mengobarkan Semangat bawahan dengan cara membuat mereka merasa penting.
Menghargai pendapat dan ide pegawai dapat memberikan umpan balik yang positif meningkatkan motivasi kerja. Perlu diingat bahwa meningkatkan semangat karyawan akan mendorong dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

E. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Ryan Ginola & Ayusta, 2021), terdapat 8 aspek yang mempengaruhi motivasi kerja, yang:

1. (Daya pendorong) adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. (Kemauan) adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/ terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. (Kerelaan) adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. (Membentuk Keahlian) adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. (Membentuk Keterampilan) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. (Tanggung Jawab) berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. (Kewajiban) adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. (Tujuan) merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organ.

F. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan juga mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. bisa dilihat melalui hubungan kerja, pengalaman kerja dan penghargaan (Yogi Fernando et al., 2024).

1. Penghargaan Kerja
Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita.
2. Pengalaman Kerja
Dalam bermasyarakat pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Karena dengan adanya pengalaman kerja, akan membantu individu dalam berkomunikasi dan

memahami orang-orang yang ada di sekitarnya pada akhirnya dapat menghindari atau setidaknya mengurangi adanya salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*).

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas pakat tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja berhak meminta upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian tersebut

III. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik dan pemahaman

yang berdasarkan pada metodologi suatu gejala sosial dan masalah manusia. Tujuan penelitian kualitatif untuk menemukan jawaban atas suatu pernyataan atau fenomena melalui proses ilmiah sistematis yang menggunakan pendekatan kualitatif (Melong, 2018).

Jenis penelitian yang akan peneliti lakukan adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan dan menjawab persoalan-persoalan dengan fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini. Alasan melakukan penelitiandengan jenis deskriptif adalah agar dapat menjelaskan secara lebih rinci.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuisoner

Pada penelitian ini digunakan kuisoner untuk mengidentifikasi faktor motivasi, mengevaluasi hubungan kerja, mendapatkan umpan baik tentang pengalaman kerja, menilai pengaruh penghargaan dan pengakuan, mengukur kinerja pegawai dan memperoleh masukan dari pegawai. Lembar kuisoner diisi oleh pegawai sebelum melaksanakan wawancara.

2. Observasi

Pada penelitian ini observasi yang akan dilakukan yaitu dengan cara mengamati motivasi dan kinerja pegawai yang ada di Mixue Moch Toha Bandung Kidul Kota Bandung. Observasi dilakukan dua kali dengan durasi masing-masing satu jam yang dilaksanakan pada jam 11.00 - 13.00 siang dan dari jam 15.00 - 19.00 malam. Observasi dipandu oleh lembar observasi yang memuat indikator motivasi dan kinerja pegawai yang akan diukur.

3. Wawancara

Pada penelitian ini kegiatan wawancara dilakukan pada 3 pegawai Mixue. Wawancara bertujuan untuk menggali informasi dari pegawai mengenai motivasi mereka dalam bekerja. Wawancara dipandu dengan daftar pertanyaan yang disusun sesuai dengan indikator yang dikaji. Wawancara dilaksanakan secara langsung sesuai kesepakatan dengan pegawai sebelumnya.

4. Dokumentasi

Pada penelitian ini akan mengumpulkan data sekunder yang mendukung penelitian seperti: absensi pegawai, SOP kerja pegawai, penghargaan yang didapat oleh pegawai, pelatihan terhadap karyawan, pengalaman kerja.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini menggunakan 3 orang yang dianggap mengetahui baik terhadap masalah ini. Dimana wawancara dilakukan melalui pendekatan dan perkenalan terlebih dahulu. Setelah melalui perkenalan kemudian menentukan jadwal wawancara agar tidak menggnggu aktivitas dan kesibukan para karyawan. Gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik biografis subyek penelitian yang dipilih sebagai informan yang berisikan nama dan posisi bagian pekerjaan diuraikan secara rinci.

A. Deskripsi Karakteristik Informan

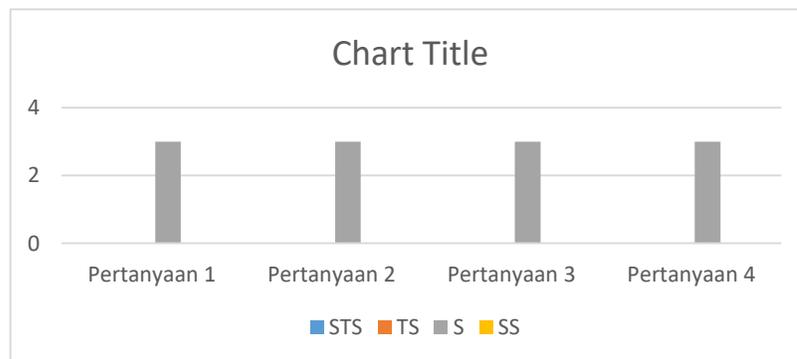
Code	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Bagian Pekerjaan
MR	L	28 Tahun	3 Tahun	Supervisor Toko
IR	L	26 Tahun	3 Tahun	Kasir
AG	L	26 Tahun	2 Tahun	Sisi Servis

Sumber: Diolah Penulis 2024

Wawancara dilakukan dengan 3 informan terpilih pada waktu bulan maret 2024. Sebelumnya wawancara dilakukan dengan berbicara kepada informan tentang waktu wawancara agar tidak mengganggu kesibukan dalam bekerja dan dapat dilaksanakan dengan optimal. Wawancara ini dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang memuat beberapa terkait, penerapan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

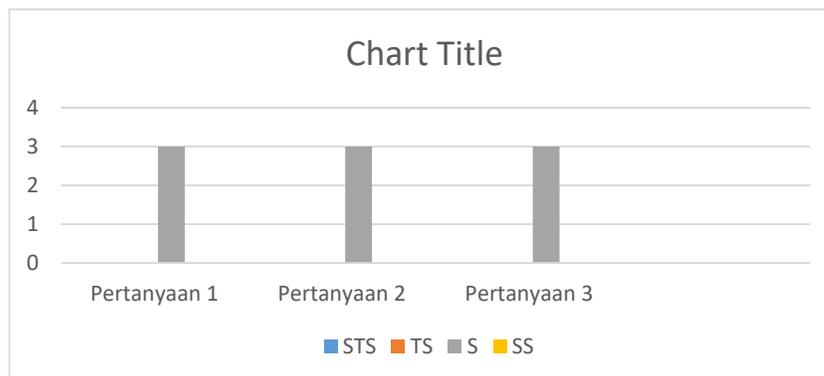
B. Deskripsi Hasil Wawancara Terhadap Informan

1. Penghargaan Kerja



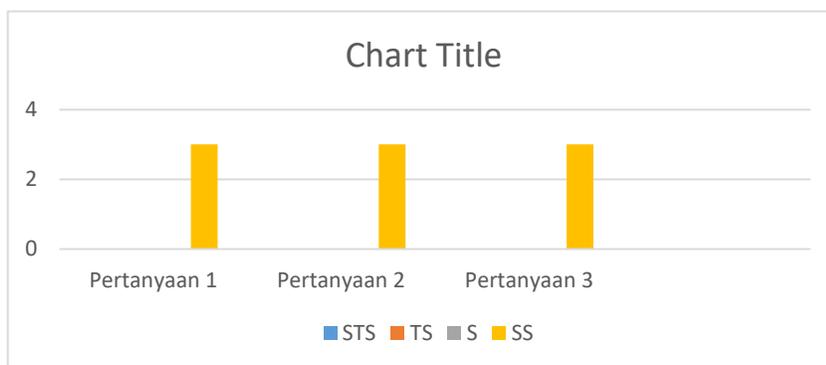
Pada grafik di atas menunjukkan bahwa informan 100% merespon setuju pada semua butir pertanyaan yang artinya bahwa ada kualitas (hubungan sebab akibat) yang positif antara penghargaan dan motivasi kerja karyawan. Penghargaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Pengalaman Kerja



Grafik diatas menunjukkan bahwa informan 100% merespon setuju pada semua butir pertanyaan yang bahwa seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung dengan pengalaman kerja yang baik.

3. Hubungan Kerja



Grafik diatas menunjukan bahwa informan 100% merespon sangat setuju pada semua butir pertanyaan yang bahwa seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman.

C. Hasil Pembahasan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Mixue Moch. Toha Kecamatan Regol

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada Mixue Moch. Toha faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada 3, yaitu:

1. Penghargaan Kerja

Antara motivasi kerja karyawan dan penghargaan memiliki kausalitas (hubungan sebab akibat) yang positif. Adanya penghargaan terhadap karyawan dari perusahaan akan menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi semakin meningkat, karyawan yang mendapat penghargaan akan memiliki motivasi yang tinggi, begitu pula yang lainnya akan berusaha untuk meraih penghargaan dan akibatnya motivasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan usaha karyawan untuk meraih penghargaan tersebut.

Dengan adanya penghargaan atau pun pengakuan memunculkan perasaan senang terhadap diri seseorang. Perasaan senang dan bangga tersebut yang memacu seseorang lebih bersemangat karena merasa bangga dan dihargai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (P Santika, 2020) bahwa penghargaan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa lebih dihargai dalam bekerjanya sehingga dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

2. Pengalaman Kerja

Menurut hasil wawancara dengan informan pada tanggal Maret 2024 disampaikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pengalaman yang baik memungkinkan dalam mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih besar, peluang gaji yang lebih besar, terjalannya hubungan baik dengan atasan. Bahkan bisa menjadi karyawan yang diprioritaskan oleh atasan. Kemungkinan tersebutlah yang membuat diri seseorang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (M Harsid & A Tanjung, 2020) Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan hasil kerja yang baik, mereka akan mendapatkan upah atau gaji yang tinggi pula. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman yang baik tentunya memungkinkan jika mereka meminta imbalan yang lebih tinggi atau imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

3. Hubungan Kerja

Bahwa seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, hal ini sesuai dengan observasi dan wawancara pada karyawan Mixue Moch. Toha Kecamatan Regol, dimana para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

V. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Moch. Toha Kecamatan Regol adalah sebagai berikut:

1. Adanya penghargaan terhadap karyawan dari perusahaan akan menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi semakin meningkat, karyawan yang mendapat penghargaan akan memiliki motivasi yang tinggi, begitu pula yang lainnya akan berusaha untuk meraih penghargaan dan akibatnya motivasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan usaha karyawan untuk meraih penghargaan tersebut.
2. Bahwa pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja, karena pengalaman yang baik memungkinkan dalam mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih besar, peluang gaji yang lebih besar, terjalannya hubungan baik dengan atasan bahkan bisa menjadi karyawan yang diprioritaskan oleh atasan. Kemungkinan tersebutlah yang membuat diri seseorang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bahwa seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, hal ini terlihat pada karyawan Mixue Moch. Toha Kecamatan Regol, dimana para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
2. Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam operasional usaha harus dapat terpenuhi dan terpelihara dengan baik karena berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang baik.
3. Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi karyawan untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.

Daftar Pustaka

- Afif Amrulloh, & Sri Nawatmi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *MSEJ*, 04(03).
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). RETRACTED: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.24036/jkmb.10806000>
- Diaty, R., Arisa, A., Ari Lestari, N. C., & Ngelimun, N. (2022). IMPLEMENTASI ASPEK MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM PELAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pandohop*, 2(2), 38–46. <https://doi.org/10.37304/pandohop.v2i2.5244>
- Indrawati, N. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
- M. Rizal, Vina Damayanti, & Muhamad Ramdan. (2023). *IMPLEMENTASI ANALISIS SWOT DALAM STRATEGI PEMASARAN PRODUK MIXUE HARAPAN INDAH BEKASI*. 06(01).
- Putri Santika. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *THESIS*.
- Raja Maruli Tua Sitorus. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA* (Silviani Irene, Ed.; Pertama). Scopindo.
- Ryan Ginola, & Ayusta. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *THESIS*.
- Sofiati, E. (2021). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sutrisno, Mekar Meilisa Amalia, Klemens Mere, & Abu Bakar. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *MSEJ*, 04(02).
- Wiyono Lucky Adi, & Jovi Iristian. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CHAKRAWALA INFORMATIKA CITRAKANAKA*. 02(04).
- Yogi Fernando, Popi Andriani, & Hidayani Syam. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 02(03).