

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIVISI SDM KANTOR PUSAT PERUM DAMRI JAKARTA TIMUR

Heri Aryadi
Zulkarima Pellu

Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: heri.had@bsi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the implementation of work motivation carried out by the Human Resources Division of the Head Office of the DAMRI Public Corporation in East Jakarta in increasing the motivation of its employees. The research method used is descriptive qualitative method by conducting observations, namely direct observation of the implementation of employee work motivation, conducting interviews directly in order to obtain accurate information about any efforts made in increasing employee work motivation and conducting documentation studies, namely collecting Complementary data regarding the implementation of work motivation carried out by the Human Resources Division at the Head Office of the Public Corporation DAMRI East Jakarta Implementation of employee motivation is given in the form of positive motivation (giving gifts) and negative motivation (giving sanctions). So far the implementation of work motivation has been considered quite effective. it is quite effective. The percentage of employee attendance in 2015 was 90%, then in 2016 it increased 2% to 92% and in 2017 the attendance rate of employees increased by 1% to 93%.

Keyword: implementation, work motivation

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur terpenting di dalam sebuah perusahaan, dimana motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai di dalam perusahaan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja yang rendah tentunya akan berdampak kurang baik bagi kelangsungan bisnis perusahaan, dimana pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat atau tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Sebuah perusahaan harus mampu untuk menciptakan motivasi kerja pada setiap pegawainya guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tidak selamanya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perlu adanya suatu cara atau upaya untuk dapat selalu menjaga motivasi kerja pegawai agar tidak menurun. Motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dari pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya serta memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap apa yang sudah mereka kerjakan.

Penulis memilih Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur sebagai objek penelitian dikarenakan

penulis menilai bahwa pada Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur tentunya memiliki cara untuk mendorong semangat pegawai dalam bekerja dan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari penelitian terdahulu. Penelitian Astuti (2017) menunjukkan bahwa motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan 1) perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, 2) pemberian insentif/bonus kepada karyawan dan 3) pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Penelitian Suwito dan Yolanda (2013) menyimpulkan bahwa dengan memberikan motivasi yang baik dan benar pada karyawan dapat memacu semangat kerja para karyawan kedepannya semakin baik. Faktor pembinaan hubungan baik antara atasan dan bawahan adalah faktor utama yang dapat membuat karyawan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Setiawan (2018) menyimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja yang ada di CV Victoria Furnicenter sudah sangat baik. Seluruh karyawan mampu bekerja secara berintegritas tanpa diawasi oleh *owner*. Kurniasari (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan berupa aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan social, rasa anam dan kebutuhan fisiologis. Rajagukguk (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa

“Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”. Selain itu menurut Robbins dan Merry dalam Erlangga (2017) bahwa “Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu”.

Menurut Siswanto dalam Subariyanti (2017), motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Hal lain diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Berdasar pengertian tentang motivasi tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah energi positif yang terdapat pada diri seorang pegawai untuk mendorong semangat kerja yang kuat guna mencapai tujuan perusahaan, yang mana bila tujuan dari perusahaan tersebut tercapai maka kebutuhan setiap individu pun dapat terpenuhi.

Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mampu untuk menciptakan motivasi kerja yang kuat di dalam diri para pegawainya. Menurut Mangkunegara (Widiyanti, 2017) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai antara lain 1) prinsip partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin; 2) prinsip komunikasi, yaitu pemimpin yang mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; 3) prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan; 4) prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya; 5) prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

Mangkunegara dalam Hamali (2018) menge-

mukakan teknik-teknik memotivasi kerja karyawan antara lain 1) teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja; 2) teknik komunikasi persuasive teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan A = *Attention* (Perhatian); I = *Interest* (Minat); D = *Desire* (Hasrat); D = *Decision* (Keputusan); A = *Action* (Aksi atau tindakan); dan S = *Satisfaction* (Kepuasan).

Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemimpin agar pegawai tersebut lebih mau untuk meningkatkan semangat dan kualitas mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, menurut Sutrisno (2016) seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu 1) memahami perilaku bawahan, pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing; 2) harus berbuat dan berperilaku realistis, seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kiranya sama dengan kemampuan mereka masing-masing; 3) tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama; 4) mampu menggunakan keahlian, seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya, antara lain menciptakan iklim kerja yang menyenangkan; memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi; membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan; memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan; memberi kesempatan kepada para bawahan untuk maju dan berkeaktifitas; 5) pemberian motivasi harus mengacu pada orang. pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam memberikan motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan;

6) harus dapat memberikan keteladanan, keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik.

Berdasar penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam memberikan motivasi atau semangat kerja terhadap bawahannya tidak hanya melalui pemberian penghargaan, pujian, maupun insentif melainkan dalam memberikan motivasi kerja dapat dilakukan pula dengan cara menjadi contoh yang baik terhadap para bawahannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan melakukan observasi pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan motivasi kerja pegawai pada Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI. Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan Asmen Bidang Pengembangan SDM & Organisasi di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur agar dapat memperoleh informasi yang akurat mengenai upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai di perusahaan tersebut. Penulis juga melakukan studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data pelengkap mengenai pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Mei 2018.

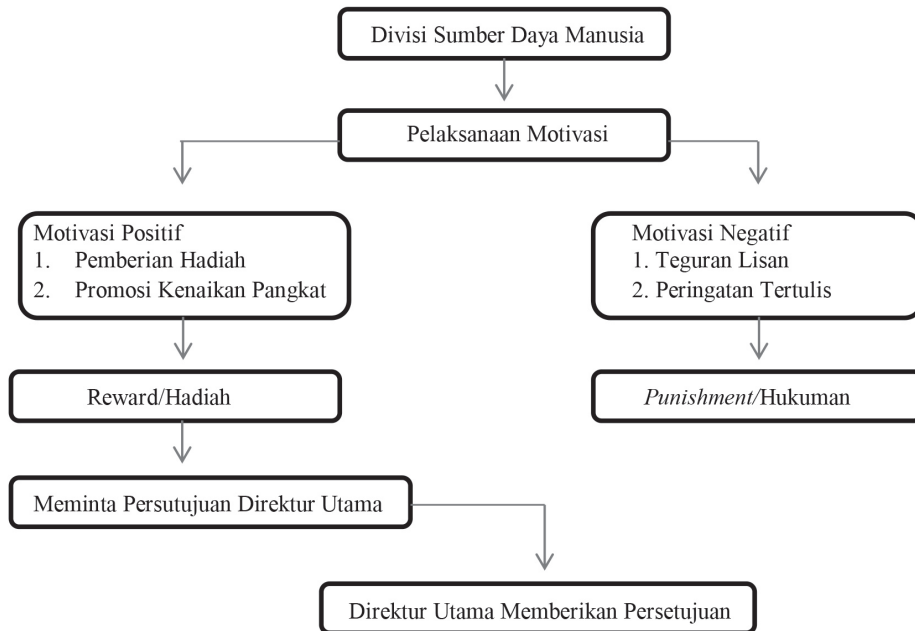
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Motivasi Kerja Pegawai yang dilakukan Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur

Dalam usaha untuk mendorong atau meningkatkan semangat bekerja di sebuah perusahaan diperlukan sebuah motivasi kerja yang baik dari manajemen perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian motivasi kerja terhadap pegawai tentunya diharapkan dapat membangun semangat kerja dari pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

guna mencapai tujuan perusahaan, yang mana dengan begitu kepuasan individual dari pegawai pun dapat terpenuhi. Hal serupa pun dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur untuk bisa meningkatkan motivasi kerja para pegawainya guna mencapai target atau tujuan dari Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur. Berikut alur dari pelaksanaan motivasi di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur:

Berdasar alur Gambar 1 maka dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan motivasi kerja yang diberikan oleh Divisi SDM di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif diberikan kepada pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur antara lain i) pemberian hadiah berupa insentif dan piagam, pemberian hadiah ini merupakan salah satu aspek yang paling kompleks tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling



Sumber: Kantor Pusat Perum DAMRI 2018

Gambar 1
Alur Pelaksanaan Motivasi Kerja

berarti, baik bagi pegawai maupun organisasi. karena bila hadiah diberikan sesuai maka para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian hadiah berupa insentif uang (bonus 1 bulan gaji) dan Piagam Pegawai Teladan diberikan kepada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Pemberian insentif serta piagam diberikan secara berkala yaitu satu tahun sekali. Adapun kriteria penilaian untuk menentukan pegawai

teladan adalah data absensi pegawai dalam 1 tahun terakhir, tidak dalam masa sanksi Surat Peringatan (SP1/SP2/SP3), dan pegawai yang masuk kategori penilaian adalah pegawai dengan maksimal jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan dalam 1 tahun adalah total 10 kali. Berikut Tabel Ketentuan Masuk Kerja Pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI:

Tabel 1
Ketentuan Masuk Kerja Pegawai

Hari	Masuk	Pulang Kerja	Istirahat
Senin	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Selasa	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Rabu	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Kamis	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Jumat	8:00	17:00	12:00 - 13:00
Sabtu/Minggu/Hari Besar	Libur	Libur	Libur

Sumber: Kantor Pusat Perum DAMRI 2018

Tahap selanjutnya untuk proses seleksi dan penilaian akan dilakukan oleh tim Divisi SDM yang kemudian disetujui oleh Direktur Utama Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur. Pengumuman serta pemberian hadiah akan dilaksanakan setiap tanggal 25 November yang mana tanggal tersebut bertepatan dengan tanggal lahir dari DAMRI; ii) promosi kenaikan pangkat secara berkala. promosi kenaikan pangkat

di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur diberikan secara berkala yaitu setiap 4 tahun sekali kepada para pegawainya. Seleksi dan penilaian dari pegawai yang akan diberikan promosi kenaikan pangkat akan dilakukan oleh Divisi SDM yang selanjutnya diajukan ke Direktur Utama untuk disetujui.

Berikut tabel Keputusan Kenaikan Pangkat di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur:

Tabel 2
Keputusan Kenaikan Pangkat

No	Nama NIK Tempat, Tgl. Lahir	Lama		Baru		Keterangan
		Pangkat Gol/Ruang	Masa Kerja Gaji Pokok	Pangkat Gol/Ruang	Masa Kerja Gaji Pokok	
1	Erma Hermawati NIK. 65896133 Bandung, 11-10-1965	Pengatur Tk I Perusahaan (II/d) SK.06/KP.302/ DAMRI-2013 TMT.01-01-2013	1/12/2017 28 Th 07 Bl Rp 2.431.100,-	Penata Muda Perusahaan (III/a)	1/1/2018 28 Th 08 Bl Rp 2.562.400,-	Perum DAMRI KP Jakarta Jabatan : Personalia Pendidikan : SMA Tahun 1984 Msk DAMRI : 22-05-1989
2	M Rafik NIK. 69999576 Jakarta, 19-09-1969	Pengatur Tk I Perusahaan (II/d) SK.86/KP.302/ DAMRI-2013 TMT.01-01-2013	1/12/2017 18 Th 12 Bl Rp 2.094.300,-	Penata Muda Perusahaan (III/a)	1/1/2018 19 Th 00 Bl Rp 2.123.000,-	Perum DAMRI KP Jakarta Jabatan : Pelaksana SDM Pendidikan : STM Tahun 1989 Msk DAMRI : 22-05-1989
3	Ramdhani Agung Sukirno, S.Kom NIK. 861311443 Pacitan, 20-05- 1986	Penata Muda Perusahaan (III/a) SK.03/KP.301/ DAMRI-2015 TMT.01-01-2013	1/12/2017 2 Th 11 Bl Rp 2.334.000,-	Penata Muda Perusahaan (III/b)	1/1/2018 3 Th 00 Bl Rp 2.655.000,-	Jabatan : Pelaksana SDM Pendidikan : S1 tahun 2010 Msk DAMRI : 5-01- 2015

Sumber: Kantor Pusat Perum Damri 2018

Berdasar Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa promosi kenaikan pangkat kepada pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur disetujui pada tanggal 01 Desember 2017. Berdasar ketiga contoh data pegawai di atas menunjukkan bahwa promosi kenaikan pangkat yang diterima oleh mereka berbeda-beda, dimana untuk pegawai nomor 1 dan 2 merupakan pegawai yang mendapatkan promosi kenaikan pangkat periode 4 tahun, sedangkan untuk pegawai nomor 3 merupakan pegawai yang mendapatkan promosi kenaikan pangkat kurang dari 4 tahun di hitung dari tanggal pertama kali bekerja, biasanya hal ini dikarenakan adanya prestasi yang dimiliki oleh staf tersebut.

Adapun kategori seleksi pegawai yang akan diberikan promosi kenaikan pangkat yaitu 1) pegawai yang memiliki prestasi dalam melakukan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawabnya, yang mana dengan prestasi tersebut dapat membawa nama baik bagi perusahaan; 2) penyesuaian ijazah terakhir pegawai; 3) tingkat loyalitas (masa kerja). Seleksi ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang sudah lama masa kerjanya di Kantor Pusat Perum DAMRI dan 4) tidak dalam masa sanksi Surat Peringatan (SP1/SP2/SP3).

Motivasi negatif sebagai cara untuk mendorong motivasi kerja para pegawainya. Pada Divisi SDM di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur, motivasi negatif yang diterapkan yaitu berupa pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Adapun sanksi yang diberikan antara lain i) teguran lisan, yaitu suatu teguran langsung yang disampaikan kepada pegawai yang tidak disiplin. Masa teguran lisan yang berlaku di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur adalah 3 bulan dan ii) peringatan tertulis yang diberikan kepada pegawai yang sebelumnya telah diberikan teguran lisan namun masih dalam waktu 3 bulan sudah melakukan kesalahan kembali atau tidak ada perbaikan. Peringatan tertulis ini berupa surat peringatan yang diberikan dengan batas maksimal 3 kali yaitu Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3 yang mana masing-masing Surat Peringatan berlaku hingga 6 bulan.

Analisis Pelaksanaan Motivasi Kerja yang dilakukan Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur

Pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Perum DAMRI

Jakarta Timur untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya dinilai sudah cukup efektif dalam mendorong semangat kerja para pegawainya. Dimana dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan kepada narasumber yaitu Bapak Umbar Indriyawan selaku Assisten Manager Bidang Pengembangan SDM dan Organisasi dengan diberlakukannya motivasi positif berupa pemberian hadiah seperti insentif dan piagam bagi pegawai teladan serta diberlakukannya motivasi negatif berupa sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dinilai oleh beliau sudah cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai dilihat dari data absensi pegawai di tahun 2017.

Berikut tabel rekap absensi tahunan pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur.

Tabel 3
Tekap Absensi Tahunan Pegawai

No	Keterangan	2015	2016	2017
1	Kehadiran	90%	92%	93%
2	Ketidakhadiran	11%	9%	8%

Sumber: Kantor Pusat Perum DAMRI 2018

Pada Tabel 3 nampak tingkat kedisiplinan dari pegawai Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur meningkatkan dilihat dari Data absensi karyawan pada tahun 2015 persentase kehadiran pegawai di angka 90%, kemudian pada tahun 2016 meningkat 2% yaitu menjadi 92% dan di tahun 2017 tingkat kehadiran pegawai meningkat 1% dari tahun sebelumnya yaitu di angka 93%.

Kendala dalam Pelaksanaan Motivasi Kerja

Dalam pelaksanaan motivasi kerja kepada para pegawainya terdapat pula beberapa kendala yang dihadapi, adapun kendala-kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan motivasi kerja di Kantor Pusat Perum DAMRI antara lain 1) tingkat pendidikan yang tidak sama antara pegawai satu dengan yang lainnya sehingga wawasan yang dimiliki pun berbeda; 2) kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai sehingga tidak jarang banyak pegawai yang merasa bekerja hanya untuk mendapatkan uang atau gaji.

Solusi yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur untuk bisa mengatasi kendala-kendala tersebut antara lain: 1) mengadakan sosialisasi mengenai motivasi

kerja (*Self Motivation*) yang diharapkan dengan adanya sosialisasi tersebut dapat menciptakan motivasi kerja yang baik bagi para pegawainya; 2) memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam bidang pekerjaannya yang diharapkan secara tidak langsung dapat membentuk rasa percaya diri pada pegawai tersebut dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pelaksanaan Motivasi Kerja Pegawai pada Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur, maka dapat disimpulkan 1) pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya diberikan dalam dua bentuk yaitu dalam bentuk motivasi positif berupa insentif dan piagam serta promosi kenaikan pangkat. Selain itu Divisi SDM juga memberlakukan motivasi negatif yaitu adanya pemberian sanksi; 2) dengan diberlakukannya upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai oleh Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur dinilai sudah cukup efektif. Dimana dilihat dari data absensi pegawai memperlihatkan adanya perubahan menjadi lebih baik. Persentase kehadiran pegawai tahun 2015 sebesar 90%, kemudian pada tahun 2016 meningkat 2% menjadi 92% dan di tahun 2017 tingkat kehadiran pegawai meningkat 1% menjadi 93%.

Saran

Kendala-kendala yang ditemukan oleh Divisi SDM dalam pelaksanaan motivasi kerja kepada pegawai di Kantor Pusat Perum DAMRI adalah tingkat pendidikan yang tidak sama antar pegawai sehingga wawasan yang dimiliki pun berbeda, selain itu kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai juga merupakan salah satu kendala yang dihadapi. Oleh karena itu, untuk mengatasi kendala tersebut Divisi SDM mengadakan sosialisasi mengenai motivasi kerja (*Self Motivation*).

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. 2017. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Tesis*. Universitas Pasundan S-2. Bandung.
- Erlangga, C. Y. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia), *Jurnal Komunikasi*, 24-29.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Kurniasari, Rani. 2018. Pemberian Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi, *Jurnal Widya-acta*, 32-39.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rajagukguk, Pater. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 1-9.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Soeharta. 2018. Analisis Motivasi Kerja di CV Victoria Furnicenter. *Jurnal Agora*, 1-5
- Subariyanti, H. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 224-232.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwito, Yolanda. 2013. Analisis Motivasi Kerja karyawan Pada PT Bank Sumut KCP Marelan Medan, *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 1-10.

Widiyanti, W. 2017. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, *Jurnal Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 132–138.