



ASAS-ASAS MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. SENTANA ADIDAYA PRATAMA DUMAI

THE PRINCIPLES OF EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. SENTANA ADIDAYA PRATAMA DUMAI

Angelia Debby A¹, Dila Erlianti²

¹STIA Lancang Kuning Dumai
angel.debby86@gmail.com¹, dilaerliantierlianti@gmail.com²

Info Artikel

Article history:

Submit : 23 Agustus 2023

Revisi : 25 Agustus 2023

Diterima : 26 Agustus 2023

Keywords:

Motivation

Employee

Principles

Kata Kunci:

Motivasi

Karyawan

Asas-Asas

ABSTRACT

PT. Sentana Adidaya Pratama (SADP) is a business company with fertilizer trading which is the main commodity, using the Mabkota brand to become a subsidiary of the Wilmar group Indonesia which is the largest agribusiness company in the world, for this reason employees are needed to work in managing and running the company with Good. In implementing the principles of employee motivation, symptoms were found, namely that there were still employees who had not had the opportunity to attend training provided by the company and there was still a lack of giving awards to employees who had worked well. The research uses Hasibuan's theory (2009: 146), the motivational principles include the principle of inclusion, the principle of communication, the principle of recognition, the principle of delegated authority and the principle of reciprocal attention. The study population consisted of 261 employees, which used 2 (two) methods, namely the census method and proportional random sampling. The results of the study were categorized as Good, with a total score of 4,995 in the range of 4200 – 6300 with a percentage score of 79.28%, the supporting factors were the principle of mutual attention and the principle of recognition given by the company. While the inhibiting factors are the lack of authority delegated to employees who are felt to play an active role and the lack of communication between leaders and employees.

ABSTRAK

PT. Sentana Adidaya Pratama (SADP) merupakan sebuah perusahaan bisnis dengan trading pupuk yang menjadi komoditi utama, dengan menggunakan merek Mabkota menjadi salah satu anak perusahaan Wilmar group indonesia yang merupakan perusahaan agrobisnis terbesar di dunia, untuk itu dibutuhkan karyawan yang bekerja dalam mengelola serta menjalankan perusahaan dengan baik. Dalam pelaksanaan asas-asas motivasi karyawan, ditemukan gejala yaitu masih adanya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/training yang diberikan perusahaan dan masih kurangnya pemberian penghargaan/reward kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Penelitian menggunakan teori Hasibuan (2009), asas-asas motivasi tersebut antara lain asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan dan asas perhatian timbal balik. Populasi penelitian adalah karyawan sebanyak 261 orang, dimana menggunakan 2 (dua) metode yaitu metode sensus, dan proportional random sampling. Hasil penelitian dikategorikan Baik yaitu dengan total Skor 4.995 berada pada rentang skor 4200 – 6300 dengan persentase skor 79,28 %, faktor pendukung yaitu adanya asas perhatian timbal balik dan adanya asas pengakuan yang diberikan oleh Perusahaan. Sedangkan faktor penghambat yaitu masih kurangnya wewenang yang didelegasikan kepada karyawan yang dirasakan sangat berperan aktif dan masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.

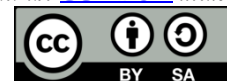
Korespondensi Penulis:

Angelia Debby A

STIA Lancang Kuning Dumai

angel.debby86@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.





1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal penting diperhatikan oleh pihak Perusahaan jika ingin setiap karyawan memberikan kontribusi yang baik terhadap upaya pencapaian tujuan dari Perusahaan. Setiap pemberian motivasi kepada karyawan tentunya memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya Saputra, Gustari & Sihite (2023). Tanpa motivasi, tentunya karyawan tidak dapat memenuhi tugas dan fungsinya sesuai apa yang diberi atau bahkan dapat mencapai lebih dari standar Putri, Lisnawati & Hidayaty (2023). Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Afrizal et al., 2021).

Untuk memotivasi karyawan, perusahaan dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh diri sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan pimpinan perusahaan untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberi reward Punang, Mitan & Sanga (2023). Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, pimpinnan Perusahaan perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan reward untuk memuaskan kebutuhan individu dan perusahaan Pudarika & Puspadewi (2023).

Mengingat pentingnya motivasi, wujud perhatian perusahaan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh para karyawan (Haninda & Hermawan, 2022). Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

PT. Sentana Adidaya Pratama (SADP) didirikan tahun 1999 dengan trading pupuk menjadi bisnis pertamanya menggunakan merek Mahkota. PT SADP merupakan anak perusahaan Wilmar group indonesia salah satu perusahaan agrobisnis terbesar di dunia. Terutama dalam bidang CPO dan turunannya. Untuk itu

PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai harus selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih inovatif sehingga mampu memberikan kontribusi dan kinerja yang baik bagi perusahaan dimana akan berdampak peningkatan hasil produksi serta pemberian reward kepada seluruh karyawan bagi kesejahteraan dimasa yang akan datang.

Dengan pentingnya pemberian motivasi kepada seluruh karyawan maka akan memberikan dampak hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena menejer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan berkaitan dengan pemberian motivasi, penulis mendapatkan ternyata masih adanya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/training. Dengan demikian, maka secara tidak langsung masih kurangnya keahlian dan ilmu pengetahuan karyawan yang bersangkutan. Adanya pelatihan tentunya akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan.

Selain itu, masih kurangnya pemberian penghargaan/reward kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan bahkan sudah dihapuskan dan juga kurangnya promosi jabatan. Hal ini tentunya menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan yang bersangkutan menjadi lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dari hal tersebut maka ditetapkan tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui asas-asas motivasi karyawan dan mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dari asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai.

2. METODE

Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai sebanyak 261 orang. Dengan menggunakan 2 (dua) metode pengambilan sampel yaitu unsur atasan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk staf/karyawan menggunakan metode *proportional random sampling* (Hafrida et al., 2023);



Sugiyono, 2007) yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional yaitu sekitar 50% dari jumlah masing-masing departement.

Data yang diperlukan dalam penelitian adalah primer dan sekunder (Ghozali, 2018). Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan studi literatur. Setelah data terkumpul dari responden selanjutnya dilakukan pengelompokan sesuai dengan jenis data dan pengelompokan data yang sejenis (Afrizal et al., 2023). Analisa data yang digunakan analisa statistik deskriptif dimana data-data yang telah diperoleh akan di analisa sesuai dengan data-data hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian. Skala pengukuran untuk analisa yaitu dengan menggunakan rating scale (Nugraha, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui bagaimana asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai dapat dilihat dari indikator asas-asas motivasi sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan

Yang di maksud asas mengikutsertakan adalah suatu langkah atau tindakan atasan perusahaan dalam mengajak karyawan untuk selalu ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja yang mampu membuat karyawan tersebut dapat melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan serta menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisiensi bagi perusahaan. Untuk melihat Indikator asas mengikutsertakan melalui sub indikator:

- a. *Terdapatnya karyawan yang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.*

Menciptakan sebuah perusahaan yang efektif dan efisien merupakan tanggung jawab bersama antara pimpinan dan karyawan yang menjalankan roda organisasi sehingga dengan adanya kerjasama yang baik dan benar maka akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan dalam menjalankan dan mencapai tujuan organisasi, hal ini tentu saja menuntut tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dengan adanya komitmen dan kerjasama seluruh karyawan maka

pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

- b. *Terdapatnya kerja sama antar pimpinan dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.*

Sebagai salah satu perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang bergerak di bidang trading pupuk dan industri sangat menuntut pencapaian target perusahaan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan manajemen, untuk pencapaian hal tersebut maka dibutuhkan kerjasama antar pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen, dengan adanya komitmen tersebut maka akan mempermudah pimpinan dan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

- c. *Terdapatnya kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan (training)*

Dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja dari seluruh karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai maka pihak manajemen harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawan berupa pelatihan kepada karyawan terutama karyawan yang berada pada posisi produksi, sehingga dengan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan tersebut dalam menjalankan serta menggerakkan mesin produksi dalam menghasilkan pupuk yang berkualitas bagus.

2. Asas Komunikasi

Yang di maksud dengan asas komunikasi dalam penelitian ini adalah sebuah informasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan mengenai tujuan, cara kerja dan kendala yang akan dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan informasi tersebut dapat memberikan gambaran yang jelas kepada seluruh karyawan apa yang menjadi tujuan utama perusahaan serta membuat karyawan untuk berpikir dan bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Untuk melihat Indikator asas komunikasi dapat dilihat melalui sub indikator sebagai berikut:

- a. *Terdapatnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan.*

Pembentukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan merupakan hal yang sangat



penting dalam prosedur pelaksanaan pekerjaan, dengan komunikasi yang serah dan teratur maka akan memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam memberikan pengarahannya dan asas-asas motivasi kepada karyawannya sehingga apa yang mejadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan yang diinginkan.

- b. *Terdapatnya informasi yang jelas yang diberikan atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan.*

Selain dari komunikasi yang searah dan teratur juga dibutuhkan jalur informasi yang benar yang harus diketahui oleh seluruh karyawan, karena dengan informasi yang jelas dan benar akan memberikan arah pekerjaan yang tepat kepada seluruh karyawan terhadap pelaksanaan pekerja serta mempermudah bagi pimpinan dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan karena informasi yang diterima dan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan tujuan perusahaan.

- c. *Terdapatnya pemberian penjelasan mengenai kendala apa yang akan dihadapi pada waktu akan datang.*

Sebagai perusahaan swata yang selalu menghadapi tantangan dan perkembangan perusahaan maka pihak manajemen harus mampu menghadapi dan mempersiapkan setiap kendala-kendala yang bakal terjadi apabila terjadi perubahan sesuai dengan tuntutan dari komsumen dan kompetitor, sehingga pihak manajemen dapat memberikan penjelasan terhadap kendala dan langkah-langkah yang harus di ambil pada masa yang akan datang.

3. Asas Pengakuan

Yang di maksud dengan asas pengakuan dalam penelitian ini adalah sebuah penghargaan dan pengakuan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan atas kinerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan bersangkutan dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana dengan asas pengakuan ini akan memberikan motivasi kepada seluruh karayawan yang bekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih inovatif dimasa yang akan datang. Untuk melihat Indikator asas pengakuan dapat dilihat melalui sub indikator sebagai berikut:

- a. *Terdapatnya penghargaan (reward) kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.*

Salah satu bentuk usaha yang diberikan oleh perusahaan terhadap asas motivasi yang diberikan

kepada karyawan yaitu bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, dimana hal ini bisa berupa bonus maupun promosi kenaikan jabatan yang disebabkan dengan pencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan diberikan keuangan yang besar terhadap hasil produksi yang dicapai.

- b. *Terdapatnya usaha dan kerja keras karyawan dalam melaksanakan tugas.*

Dengan adanya pemberian kenaikan jabatan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memberikan motivasi yang lebih kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih kreatif sehingga mampu memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan menciptakan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal.

- c. *Terdapatnya transparansi (keterbukaan) dalam memberikan penilaian/pengakuan kepada karyawan yang bersangkutan.*

Manajemen maupun perusahaan selalu transparan dan terbuka terhadap pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang bekerja, sehingga setiap karyawan dapat mengukur dan melihat sendiri hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut, sehingga tidak menciptakan rasa cemburu dan rasa kurang kepercayaan terhadap perusahaan dan mampu memberikan cambuk kepada karyawan lain untuk termotivasi bekerja lebih giat dan lebih baik di masa yang akan datang.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Yang di maksud dengan asas wewenang yang didelegasikan dalam penelitian ini adalah sebuah pendelegasian sebagian wewenang dari pimpinan kepada karyawan serta memberikan kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan terhadap tugas seorang atasan, hal ini mempermudah pimpinan untuk berkomunikasi dengan seluruh karyawan melalui orang-orang yang dipercayai dan diberikan kebebasan dan mengatur dan mendampingi seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih cepat bagi hasil produksi yang dikelola.

Untuk melihat Indikator asas wewenang yang didelegasikan dapat dilihat melalui sub indikator sebagai berikut:



a. *Terdapatnya pembagian tugas yang jelas kepada masing-masing karyawan*

Dalam pelaksanaan asas motivasi yang baik dan benar maka setiap karyawan mendapatkan tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi bentrok atau tumpang tindih, dimana dengan adanya standar operasional prosedur yang telah ditetapkan maka setiap bagian akan bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan, serta mempermudah bagi manajemen dalam mengontrol maupun menilai pada bagian mana yang harus dilakukan perbaikan atau upgrade pembagian tugas yang sudah diberikan sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan.

b. *Terdapatnya kepercayaan pimpinan terhadap bawahan nya untuk menyelesaikan pekerjaan*

Pelaksanaan asas motivasi yang baik adalah diberikannya kepercayaan oleh pimpinan kepada karyawannya dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, sehingga dengan kepercayaan tersebut maka karyawan dapat mengetahui secara nyata bahwa kesalahan itu akan merugikan seluruh karyawan semuanya, sehingga dengan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan maka seluruh karyawan dapat mempertanggung jawabkan kepercayaan tersebut dengan bekerja dengan lebih teliti dan hati-hati dimasa yang akan datang.

c. *Terdapatnya karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai job description masing-masing*

Setiap manajemen dan setiap bagian yang ada pada perusahaan harus melaksanakan job description masing-masing dengan baik dan benar, dan apabila terjadi job description yang beradu dengan bagian lain maka akan dilakukan perbaikan dan job description tersebut sehingga proses produksi tidak terganggu dan dapat berjalan dengan sebagai mana mestinya, dimana diharapkan masukan dari setiap karyawan untuk memperhatikan job description dengan teliti dan dapat memberikan masukan dan saran kepada manajemen apabila ada job description yang tidak sesuai atau yang perlu dilakukan perbaikan.

5. Asas perhatian timbal balik

Yang di maksud dengan asas perhatian timbal balik dalam penelitian ini adalah sebuah tindakan atau dorongan yang diberikan pihak perusahaan PT. Santana Adidaya Pratama Dumai kepada karyawan dengan

mengemukakan keinginan atau harapan yang ingin dicapai perusahaan atau dengan kata lain adanya hubungan timbal balik (feedback) yang saling menguntungkan antar kedua belah pihak.

Untuk melihat Indikator asas perhatian timbal balik pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai dapat dilihat melalui sub indikator sebagai berikut :

a. *Terdapatnya pemenuhan segala kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas*

Hasil akhir dari sebuah produksi adalah pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap segala kebutuhan karyawan atau hak karyawan seperti gaji atau yang lainnya yang dapat memberikan perlindungan dan memenuhi kebutuhan karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, dengan itu akan memberikan sebuah kepercayaan kepada seluruh karyawan bahwa pihak perusahaan selalu bertanggung jawab terhadap karyawan yang telah bekerja selama ini.

b. *Terdapatnya pengarahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan*

Pihak manajemen tidak akan henti-hentinya memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan pengarahan tersebut dapat mengingatkan dan memperbaharui mainsekat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta dapat memberikan penyegeran kepada seluruh karyawan terhadap apa saja yang harus dicapai oleh perusahaan pada periode berikutnya, karena perusahaan akan selalu beradaptasi dengan perkembangan jaman yang berlangsung pada waktu itu.

c. *Terdapatnya perhatian pihak perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya*

Yang selalu menjadi perhatian dan janji dari pihak manajemen kepada seluruh karyawan yang telah bekerja dengan baik dan giat, maka perusahaan selalu menghadihkan kesejahteraan karyawan yaitu perlindungan terhadap karyawan dan keluarga serta tunjangan hari tua apabila sudah memasuki masa pensiun, sehingga dengan adanya jaminan kesejahteraan kepada karyawan maka karyawan akan menganggap bahwa perusahaan itu adalah rumahnya sendiri yang harus diperjuangkan dan dilindungi.

Secara keseluruhan analisis asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai seperti asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan dan asas



perhatian timbal balik dapat dikategorikan Baik, untuk lebih jelas melihat analisis asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai dapat dilihat pada tabel Rekapitulasi berikut ini :

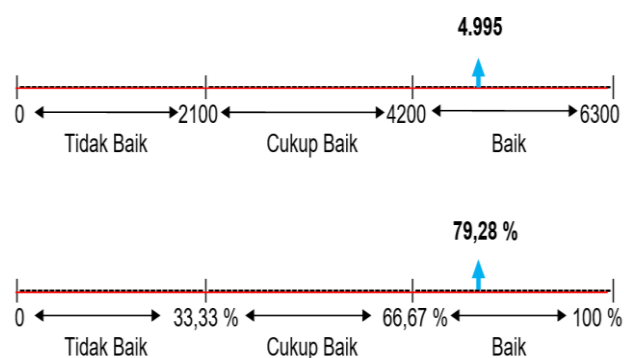
Tabel 1. Rekapitulasi analisis asas-asas motivasi karyawan

No	Sub Indikator	Skor
1	Asas mengikutsertakan	996
2	Asas komunikasi	984
3	Asas pengakuan	1.017
4	Asas wewenang yang didelegasikan	975
5	Asas perhatian timbal balik	1.023
Total		4.995

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian tahun 2021

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan tanggapan responden terhadap asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai melalui 5 indikator. Tanggapan responden terhadap indikator pertama tentang asas mengikutsertakan mendapatkan skor 996, pada indikator kedua tentang asas komunikasi mendapatkan skor 984, pada indikator ketiga tentang asas pengakuan mendapatkan skor 1.017, pada indikator keempat tentang asas wewenang yang didelegasikan mendapatkan skor 975, serta pada indikator kelima tentang asas perhatian timbal balik mendapatkan skor 1.023, secara keseluruhan berdasarkan hasil tersebut dilihat dari tanggapan responden terhadap asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai mendapatkan total skor 4.995.

Dari hasil rekapitulasi pengumpulan data pada analisis asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai dari kriteria yang ditetapkan, Hal ini secara kontinum dapat dilihat sebagai berikut:



Faktor Pendukung yang diperoleh adalah Adanya asas perhatian timbal balik yang dilakukan oleh PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai kepada seluruh karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dimana dengan hasil kerja yang telah diberikan oleh seluruh karyawan maka perusahaan juga memberikan pertanggung jawaban kepada seluruh karyawan seperti jaminan kesehatan dan hari tua kepada seluruh karyawan beserta dengan keluarganya sehingga mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa keraguan. Selain itu, adanya asas pengakuan yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian mutasi dan reward lainnya yang menghargai bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan memiliki prestasi kerja yang lebih bagus sehingga mampu memberikan kontribusi positif kepada perusahaan.

Untuk faktor penghambat adalah masih kurangnya wewenang yang didelegasikan kepada karyawan yang dirasakan sangat berperan aktif sehingga terkesan yang dapat dipercayai oleh pihak manajemen hanya golongan tertentu saja sehingga menghambat bagi peningkatan karier bagi karyawan lainnya dalam mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik. Selain itu, masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga masih dirasakan bagi karyawan yang belum mengetahui apa saja instruksi yang harus dilakukan saat melaksanakan pekerjaan, dimana instruksi ini hanya diketahui oleh golongan tertentu sehingga banyak karyawan yang tidak bisa bekerja dengan lebih maksimal karena terbatas dengan asas komunikasi yang belum maksimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai dapat dikategorikan Baik, kenyataan ini terbukti dari skor yang diperoleh sebanyak 4.995 (79,28 %). Faktor pendukung asas-asas motivasi karyawan pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai berupa asas perhatian timbal balik yang dilakukan oleh PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai kepada seluruh karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik serta asas pengakuan seperti pemberian mutasi dan reward lainnya yang menghargai bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan memiliki prestasi kerja yang lebih bagus.

Disarankan kepada General Manager selaku pihak manajemen PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai untuk pemberian pendelegasian wewenang harus berdasarkan



kemampuan dan ketrampilan orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai seperti yang diharapkan organisasi. Disarankan kepada General Manager untuk melaksanakan asas komunikasi dengan lebih baik dan lebih transparan sehingga komunikasi yang diberikan dapat diketahui oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menciptakan sinergi pekerjaan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

5. REFERENSI

- Afrizal, D., Anisa, D., Khaliq, M., & Yusrizal, D. (2021). Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 60–67. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1864>
- Afrizal, D., Dwi Oktari, S., & Martadinata Putra, A. (2023). Niat Pelaku UMKM dalam Penggunaan Aplikasi Online: Ditinjau dari UTAUT Model. *Ekonomika*, 7(1), 230–239. <http://journal.lldikti9.id/Ekonomika>
- Ghozali. (2018). *Metodologi Penelitian*. 41–58. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xy6uv>
- Hafrida, L., Hildawati, H., Sari, Y., Yanti, M., & Afrizal, D. (2023). Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Dikelurahan Cempedak Rahuk Kecamatan Tanah Putih. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 507–527. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.16962>
- Haninda, R. N., & Hermawan, R. Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Wilayah Sidoarjo. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(2), 37-58.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Pudarika, D., & Puspawati, R. N. M. S. (2023). Analisis Pengaruh Reward Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Departemen Food And Beverages Countyard By Marriott Bali Seminyak Resort. *Jebiman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(4), 355-365.
- Punang, M. G. T., Mitan, W., & Sanga, K. P. (2023). Pengaruh Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Pelatihan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Megu Lekuk Hubin. *Jurnal Accounting UNIPA*, 2(1), 141-154.
- Putri, R. A., Lisnawati, L., & Hidayaty, D. E. (2023). Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Martabak. Nanggroe: *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).
- Saputra, F., Gustari, I., & Sihite, M. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan, Pendidikan Pelatihan Dan Ethos Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan OPD BNI Syariah Pusat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 3(3), 328-340.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.