

**PENGARUH PERILAKU ASERTIF DAN PROBLEM SOLVING PADA GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA TEKNISI DAN DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN CV. TAMACOOOL SURABAYA**

Shoffan Addaullah

Drs. Ec.H. Sofyan Lazuardi,SH., MM.

Dr. Noneng R. Sukatmadiredja., SH., MM

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Mahardika

Email : Shoffantc@gmail.com

Abstract

The title of this research is “the influence of assertive behavior and problem solving on the leadership style of the chief technician and its impact on employee motivation at CV. Tamacool” aims to find out how much the influence of assertive behavior and problem solving skills affects the leadership style of a CV Tamacool chief technician and has an impact on the motivation of employees and technicians of CV Tamacool. The population in this study is a saturated population where all of the population has a sample, namely employees and technicians of CV Tamacool with a sample of 30 respondents and data obtained directly from respondents by means of observation, interviews and questionnaires. The analysis used in this study is Path Analysis with a total of 2 variables and 1 variable as an Intervening variable.

In this study using quantitative methods and using the SPSS version 16.00 application and the results showed that assertive behavior contributed $-0.008^2 \times 100\% = 0.0064\%$ and was not significant to leadership style, Problem solving was $0.888^2 \times 100\% = 78.85\%$ and significant to leadership style, Assertive behavior is $0.454^2 \times 100\% = 20.6\%$ and significant to work motivation, Problem solving is $0.083^2 \times 100\% = 0.68\%$ and not significant to motivation work, the direct effect of leadership style is $0.526^2 \times 100\% = 27.66\%$ and is significant to work motivation.

Keywords : Assertive Behavior, Problem Solving, Leadership Style, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini berjudul “pengaruh perilaku asertif dan problem solving pada gaya kepemimpinan kepala teknisi dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan CV. Tamacool” bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku asertif dan kemampuan problem solving mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang kepala teknisi CV Tamacool dan berdampak kepada motivasi karyawan dan teknisi CV Tamacool. Populasi yang ada pada penelitian ini adalah populasi jenuh dimana semua populasi menjadi sample yaitu karyawan dan teknisi CV tamacool dengan jumlah sampel 30 responden dan Data diperoleh secara langsung dari responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur dengan jumlah 2 Variabel dan 1 variabel sebagai variable Intervening.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.00 dan di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa *Perilaku asertif* berkontribusi sebesar $-0,008^2 \times 100\% = 0,0064\%$ dan tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan, *Problem solving* adalah sebesar $0,888^2 \times 100\% = 78,85\%$ dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan, *Perilaku asertif* adalah sebesar $0,454^2 \times 100\% = 20,6\%$ dan signifikan terhadap Motivasi kerja, *Problem solving* adalah sebesar $0,083^2 \times 100\% = 0,68\%$ dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,526^2 \times 100\% = 27,66\%$ dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Perilaku Asertif, Problem Solving, Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam abad informasi seperti sekarang ini, modernisasi dan globalisasi adalah hal yang tak dapat terelakan lagi dalam semua aspek kehidupan, Sebagai wujud nyata dari modernisasi dan globalisasi tersebut yaitu dengan adanya pengembangan dan penerapan teknologi yang semakin lama semakin canggih dan rumit serta semakin tingginya tingkat persaingan. Dalam desakan modernisasi dan globalisasi ini agar tetap dapat *survive* dan berkembang, maka wajib hukumnya setiap perusahaan melakukan pengembangan dan penerapan teknologi. Disamping itu juga setiap perusahaan perlu melakukan perbaikan-perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*) yang melibatkan aspek manusia dan teknologi secara seimbang.

Faktor penentu yang paling vital untuk menentukan perbaikan-perbaikan yang awet dan berkesinambungan adalah sikap dan tingkah laku manusia. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan figur atau sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian terkait pengaruh perilaku asertif, *problem solving* terhadap gaya kepemimpinan dan bagaimana dampaknya pada motivasi kerja objek penelitian yakni CV Tamacool Surabaya.

Peneliti mendapatkan data yang mengidentifikasi bahwa CV Tamacool identik oleh seorang figur kepala teknisi sebagai pengarah para teknisi dalam mengerjakan tugas para teknisi di lapangan, pengaruh dari pimpinan sangat besar kepada karyawan maupun masyarakat dilingkungan kerja. Pengaruh ini berdampak positif terhadap perusahaan sendiri, karena faktor kepemimpinannya dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. Cv tamacool merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pendingin yang dimana kinerja dari para teknisi sangat berpengaruh pada pendapatan perusahaan tentunya kinerja yang baik menjadikan perusahaan ini membutuhkan seorang kepala teknisi yang berkompeten baik dalam penyelesaian trouble di lapangan maupun dalam menganyomi bawahannya agar bekerja lebih baik. Untuk itulah dibutuhkan beberapa keterampilan dalam gaya kepemimpinan yaitu perilaku asertif, dan *problem solving* . sikap asertif adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain. *Problem solving* adalah suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (Sunyoto, 2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2012: 34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau

berbeda. Kepemimpinan menurut Young (Kartono, 2013:58) lebih terarah dan terperinci dari definisi sebelumnya. Menurutnya kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Perilaku Asertif

Asertif berasal dari kata *assert* berarti sadar yang memberikan pengertian menyatakan atau bersikap positif, yakni berterus terang atau tegas.

Menurut Sri Purnowati, asertif adalah kemampuan berkomunikasi secara jujur dan menunjukkan ekspresi sesuai dengan perasaan dan pikiran serta kebutuhan kita. Ratus dan Nevid menjelaskan asertif berarti meminta seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara yang akan menambah penghargaan. Kanfer dan Goldstein juga mengatakan bahwa orang asertif berarti mampu menguasai diri, bersikap bebas dan menyenangkan, mampu merespon hal-hal yang disukainya secara wajar, dan mampu mengekspresikan cinta dan kasih sayang pada orang yang sangat berarti dalam hidupnya.

Problem Solving

Penyelesaian masalah adalah pemikiran yang akhirnya bermuara pada hasil berupa penyelesaian kesenjangan antara performance yang diinginkan dan performance yang menjadi kenyataan. Sering juga disebut perbedaan antara *das sollen* dan *das sein*. Dalam istilah Downs (Nutt, 2013), perbedaan antara kenyataan yang ada dan kenyataan yang diinginkan disebut kesenjangan kinerja (*performance gap*). Jadi masalah bisa timbul dalam organisasi bukan hanya karena kinerja yang buruk dan suatu krisis, tetapi juga karena adanya suatu peluang yang menaikkan tingkat kinerja yang diinginkan (Daft dan Steers, 1986).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain Thoha, 1993 (dalam Ardana dkk, 2012:179). Dan menurut Martoyo (1994:166) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Sedangkan menurut (Nawawi dan Hadiri, 2013:9) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai

tujuan (Sugiyono, 2013:134). Menurut Martoyo, 1994:153) motivasi adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2013:141). Dan menurut Luthans (dalam Safaria, 2014:174) motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologi yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif. Sedangkan menurut (Robbins, Judge, 2013:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

H₁ = Perilaku asertif mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala teknisi CV Tamacool
H₂ = Kemampuan problem solving mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala teknisi CV Tamacool

H₃ = Perilaku asertif mempengaruhi motivasi kerja teknisi CV Tamacool

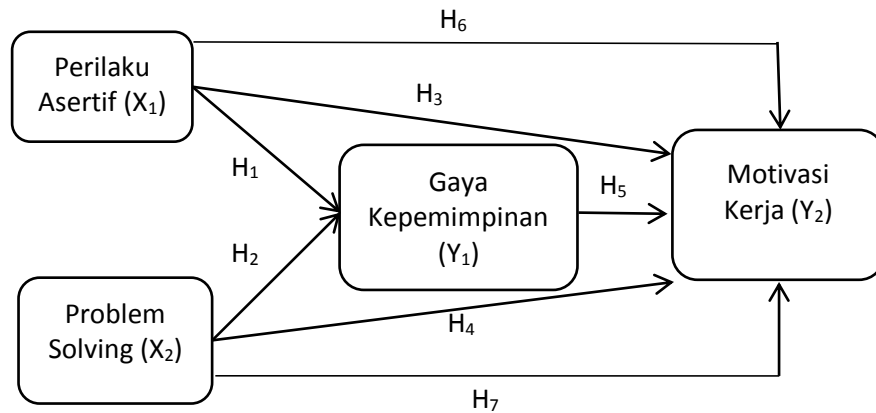
H₄ = Kemampuan problem solving mempengaruhi motivasi kerja teknisi CV Tamacool

H₅ = Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja teknisi CV Tamacool

H₆ = Perilaku Asertif mempengaruhi Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan

H₇ = Problem Solving mempengaruhi Motivasi kerja melalui Gaya Kepemimpinan

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1.1

(Sumber : Sugiyono, 2017:300)

Keterangan :

—————> : Pengaruh langsung

.....> : Pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuisisioner kepada konsumen Ultrajaya, dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:134).

Sampel

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah adalah sample jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan responden yaitu sebanyak 30 orang, yaitu aryawan dan teknisi CV. Tamacool Surabaya.

VARIABEL PENELITIAN

Variabel Independen

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Perilaku Asertif (X_1), dan variabel Problem Solving (X_2).

Variable Dnependen

Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Motivasi Kerja karyawan CV Tamacool (Y_2).

Variabel *Intervining*

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebagai variabel intervening adalah Kepuasan konsumen (Z).

ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

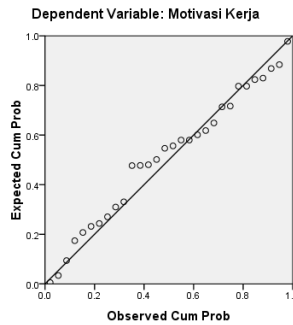
Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdiri sejak tahun 1998 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri refrigerasi di Indonesia, PT. TAMACOOOL SUKSES PERKASA yang sebelumnya bernama CV. TAMACOOOL adalah perusahaan pembangun, perakitan, penyedia serta pemberi jasa perawatan dan konsultasi desain akan kebutuhan dalam bidang refrigerasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.2 Uji Normalitas
 Sumber : Data Pengolahan SPSS

Dari gambar 1.2 hasil dari olahan *SPSS* dapatlah dikatakan bahwa data hasil kuisisioner setelah diolah menggunakan *SPSS* menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.388	2.156		.180	.859
	Perilaku Asertif	.192	.116	.532	1.659	.109
	Problem Solving	-.110	.144	-.353	-.766	.451
	Gaya Kepemimpinan	-.170	.160	-.395	-1.059	.299

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 1.1 Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 1.1, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.651	3.679		.721	.478		
Perilaku Asertif	1.734	.197	.454	8.792	.000	.304	3.292
Problem Solving	.274	.246	.083	1.113	.276	.147	6.803
Gaya Kepemimpinan	2.387	.273	.526	8.736	.000	.224	4.458

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 1.2 Uji Multikolinieritas
Sumber : Lampiran Output SPSS

Semua variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisisioner terbebas dari multikolinieritas.

Analisis Korelasi

Hubungan Antara	Kolerasi	Sifat Hubungan
X1 dengan X2	0,834	Sangat Kuat dan Positif
X1 dengan Y	0,732	Cukup Kuat dan Positif
X2 dengan Y	0,881	Sangat Kuat dan Positif
X1 dengan Z	0,908	Sangat Kuat dan Positif
X2 dengan Z	0,925	Sangat Kuat dan Positif
Y dengan Z	0,931	Sangat Kuat dan Positif

Tabel 1.3 Hasil Analisis Korelasi

Analisis Jalur

A. Sub Struktur 1

Dari pengolahan SPSS yang telah dilakukan terdapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Z = -0,008 X1 + 0,888 X2 + \sqrt{1 - R \text{ Square}} \epsilon_1$$

$$Z = -0,008 X1 + 0,888 X2 + \sqrt{1 - 0,759} \epsilon_1$$

$$Z = -0,008 X1 + 0,888 X2 + 0,491 \epsilon_1$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan kontribusi masing - masing variabel sub struktur 1 yakni, variabel *perilaku asertif* (X1) dan *problem solving* (X2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel *Gaya kepemimpinan* (Y) dengan nilai signifikasi adalah 0,00 atau < 0,05 . Sehingga, pengujian secara individual dapat dilakukan.

a. Uji t / Uji Parsial/ Uji Individual Sub Struktur 1

Dari uji t yang telah dilakukan peneliti mendapatkan hasil bahwa variabel X1 yakni perilaku asertif tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Y yakni gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi 0.961 > 0.05, kemudian untuk variabel X2 adalah sebaliknya yakni *problem solving* (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Y) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

b. Koefisien Determinasi / R² Sub Struktur 1

Nilai koefisien determinasi / R² sebesar 0,759 artinya variabel perilaku asertif dan problem solving secara simultan berkontribusi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 75,9 % sedangkan sisanya sebesar 24,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

B. Sub Struktur 2

Dari pengolahan SPSS yang telah dilakukan terdapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,454 X1 + 0,083 X2 + 0,526 Z + \sqrt{1 - R \text{ Square}} \epsilon_2$$

$$Y = 0,454 X1 + 0,083 X2 + 0,526 Z + \sqrt{1 - 0,976} \epsilon_2$$

$$Y = 0,454 X1 + 0,083 X2 + 0,526 Z + 0,155 \epsilon_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan kontribusi masing - masing variabel sub struktur 2 yakni, variabel *perilaku asertif* (X1), *problem solving* (X2) dan *Gaya Kepemimpinan* (Y) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel *Motivasi Kerja* (Z), dengan nilai signifikasi adalah 0,00 atau < 0,05 . Sehingga, pengujian secara individual dapat dilakukan.

a. Uji t / Uji Parsial/ Uji Individual Sub Struktur 2

Dari uji t yang telah dilakukan peneliti mendapatkan hasil bahwa variabel X1 yakni perilaku asertif berkontribusi secara signifikan terhadap Y yakni motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, kemudian untuk variabel X2 adalah sebaliknya yakni *problem solving* (X2) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0.276 > 0.05$. Selain itu, gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap motivasi kerja $0.000 < 0.05$.

b. Koefisien Determinasi / R^2 Sub Struktur 2

Nilai koefisien determinasi / R^2 sebesar 0,976 artinya variabel Perilaku asertif, *problem solving* dan gaya kepemimpinan secara simultan berkontribusi terhadap Motivasi kerja sebesar 97,6% sedangkan sisanya sebesar 2,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Asertif Terhadap Gaya Kepemimpinan

Perilaku asertif (X1) berkontribusi secara positif dan tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Y).

Pengaruh *Problem Solving* Terhadap Motivasi Kerja

Problem Solving (X2) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Pengaruh Perilaku Asertif Terhadap Motivasi Kerja

Perilaku Asertif (X1) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Pengaruh *Problem Solving* Terhadap Motivasi Kerja

Problem Solving (X2) berkontribusi secara positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan (Y) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

Pengaruh Perilaku Asertif Terhadap Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan

Variabel Perilaku Asertif tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan karena nilai yang diperoleh dari Z hitung adalah -0,063 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel menggunakan level signifikan sebesar 5%) sehingga hipotesis ditolak.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pada PT Tamacool, perlu diperhatikan unsur - unsur perilaku asertif karena perilaku tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT Tamacool. Disisi lain dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan hal yang harus diperhatikan adalah *problem solving*, bagaimana menyelesaikan masalah dengan solusi yang tepat. Sehingga antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan 2 hal tersebut yang harus diperhatikan terlebih dahulu agar atasan (kepala teknisi) dapat mengasah lebih dalam lagi gaya kepemimpinannya dan

perusahaan bisa lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawannya agar terciptalah motivasi kerja yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil pembahasan di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni:

- a. Perilaku asertif (X1) berkontribusi secara positif dan tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Y).
- b. *Problem Solving* (X2) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
- c. *Perilaku Asertif* (X1) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- d. *Problem Solving* (X2) berkontribusi secara positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi kerja (Z).
- e. Gaya kepemimpinan (Y) berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- f. Variabel Perilaku Asertif tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan

Saran

Dari analisis data serta pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. Hendaknya CV Tamacool meningkatkan gaya kepemimpinan melalui variabel Perilaku asertif dan variabel problem solving sehingga akan mempengaruhi peningkatan Motivasi kerja, melalui berbagai cara pelatihan dan pemahaman terhadap kepala teknisi maupun karyawan teknisi, dengan meningkatkan gaya kepemimpinan diharapkan dapat memotivasi para teknisi dalam mengerjakan segala tugasnya baik di area produksi maupun di lokasi proyek
- b. Bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini hendaknya menambah / merubah variabel – variabel penelitiannya agar menghasilkan penelitian yang berbeda dengan penelitian ini atau dengan menambahkan variabel Budaya kerja, pelatihan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja, Penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- c. Bagi kebijakan pemerintah, hendaknya pemerintah dapat memberikan perhatian dan pengawasan yang lebih kepada para pekerja swasta agar diberikannya perlindungan dan keamanan bagi para pekerja yang mungkin perusahaan belum memiliki standarisasi kesejahteraan yang cukup agar motivasi kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik.