

## ***The Influence Of Trust, Competence, Harmony On Employee Motivation Of PT Waskita Karya (Persero) Tbk***

### **Pengaruh Amanah, Kompeten, Harmonis Terhadap Motivasi Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk**

**Rendra Dio Rahmanda<sup>1\*</sup>, Tien Yustini<sup>2</sup>**

Universitas Indo Gobar Mandiri Palembang<sup>1,2</sup>

[rendratorahmanda@gmail.com](mailto:rendratorahmanda@gmail.com)<sup>1</sup>, [tien\\_yustini@uigm.ac.id](mailto:tien_yustini@uigm.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of being trustworthy, competent, harmonious on the motivation of PT Waskita Karya (Persero) Tbk employees. This research is a descriptive research with quantitative approach methods. The population of this research is all employees of PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Determining the number of samples using the slovin equation in order to obtain a total sample of 95 employees. The sampling technique used is nonprobability sampling with purposive sampling. The data analysis technique used is instrument test (validity test and reliability test), regression test (multiple linear regression, correlation coefficient and determination) and hypothesis testing (F test and t test). As well as passing the normality test and being free from multicollinearity and heteroscedasticity tests. The results showed that the t value of each variable trustworthy, competent, loyal, adaptive and collaborative > t table means that there is an influence between each variable trustworthy, competent, loyal, adaptive and collaborative on employee motivation, the t value calculated harmonious variable < t table means that there is no influence between harmonious variables on employee motivation, the value of F calculates the variable trustworthy, competent, harmonious, > F table means that there is an influence of trustworthy, competent, harmonious simultaneously on employee motivation .

**Keywords:** *trustworthy, competent, harmonious, motivation*

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dapat dipercaya, kompeten, harmonis terhadap motivasi kerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Penentuan jumlah sampel menggunakan persamaan slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji regresi (regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi) dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Serta lolos uji normalitas dan terbebas dari uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing variabel amanah, kompeten, loyal, adaptif dan kolaboratif > t tabel artinya terdapat pengaruh antara masing-masing variabel amanah, kompeten, loyal, adaptif dan kolaboratif terhadap motivasi kerja karyawan, nilai t hitung variabel harmonis < t tabel artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel harmonis terhadap motivasi kerja karyawan, nilai F hitung variabel amanah, kompeten, harmonis, > F tabel artinya terdapat pengaruh amanah, kompeten, harmonis secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Dapat Dipercaya, Kompeten, Harmonis, Motivasi

#### **1. Pendahuluan**

Melalui surat edaran Nomor : 38/SK/WK/2022 tertanggal 12 mei tahun 2022 tentang penilaian perilaku budaya kerjatahan 2022 pada anak perusahaan waskita karya. Penelitian ini belum banyak diteliti karena baru di-*launching* oleh kementerian BUMN. Beberapa penelitian

yang hasilnya menyatakan bahwa budaya organisasi kerjaberpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,357 dan budaya organisasi kerjaberpengaruh langsung terhadap Kepuasa Kerjasebesar 0,4. (Anam & Suyoto, 2021).

Kemudian, hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan pelatihan budaya kerjaBUMN terhadap motivasi Kerjakaryawan (Nabawi, 2019). Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan PT Waskita Karya (Persero) Tbk, masih ditemukan beberapa indikasi menurunnya motivasi karyawan sebagai berikut:

1. Karyawan belum memanfaatkan waktu kerjasecara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada.
2. Masih terdapat karyawan yang cenderung mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan.
3. Karyawan lambat dalam merespon dan menindaklanjuti permintaan pekerjaan dari user/konsumen.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan naik-turun motivasi Kerja pada karyawan di sebuah perusahaan khususnya PT Waskita Karya (Persero) Tbk Dari banyak faktor yang ada, penulis tertarik untuk meneliti hubungannya dengan budaya kerjayang telah dicanangkan oleh kementerian BUMN sejak bulan Juli 2020 melalui Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Menidak lanjuti surat edaran kementerian BUMN tersebut, PT Waskita Karya (Persero) Tbk mengeluarkan surat edaran No.21/SE/WK/2022 tanggal 18 Maret tahun 2022 perihal Penilaian Perilaku Budaya KERJAtahun 2022. Yang kemudian direspon oleh PT Waskita Karya (Persero) Tbk dengan membentuk Tim Implementasi *Core Values*.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara mendalam tentang masalah amanah, kompeten dan harmonis dalam penelitian yang diberi judul **Pengaruh Amanah, Kompeten, Harmonis, Terhadap Motivasi Karyawan PT.Waskita Karya (Persero) Tbk**. Permasalah pada peneliti ini

1. Bagaimanakah pengaruh amanah terhadap motivasi kerjakaryawan PT Waskita Karya (Persero)Tbk?
2. Bagaimanakah pengaruh kompeten terhadap motivasi kerjakaryawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk?
3. Bagaimanakah pengaruh harmonis terhadap motivasi kerjakaryawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk?
4. Bagaimanakah pengaruh Amanah, Kompeten, Harmonis secara simultan terhadap motivasi Kerjakaryawan PT Waskita Karya (Persero)Tbk?

## 2. Tinjauan Pustaka

### Fungsi Manajemen

Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi tiga, yaitu:

#### 1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan diKerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi- fungsi lainnya tak dapat berjalan.

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi

kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan siapa yang bertanggungjawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

### **3. Pengarahan (*directing*)**

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

#### **Organisasi**

Sondang P. Siagian, Dunia pendidikan dan Salamadian, Selasa (11/5/2021). Organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sedangkan dalam arti umum, organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerjasama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Heri S (2020) Manajemen sumber daya merupakan ilmu yang mengkaji aspek manusia dalam organisasi dalam konteks hubungan antar manusia, pemanfaatan manusia sebagai modal organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, serta upaya dalam mempertahankan manusia agar tetap bekerjasama untuk organisasi dengan penerapan sejumlah fungsi manajemen pada umumnya.

Yustini & Yuliza (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan yang mengatur terhadap SDM yang dimiliki perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen SDM. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dapat dimaknai sebagai sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program Kerjayang ditetapkan pimpinan.

Heri S (2020) manajemen sumber daya manusia mencakup tiga elemen: Investor (pemilik organisasi) Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan yang besarnya tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

1. Karyawan ,Penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikandan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian).
2. Pemimpin Seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

#### **Amanah**

Berdasarkan Surat Edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, definisi Amanah: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Amanah berarti terpercaya atau dapat dipercaya. (*KBBI Daring*, 2016). Hermawan (2020) Amanah adalah salah satu hal yang paling mendasar bagi manusia sebagai khalifah untuk

melakukan hubungan sosial dengan lingkungan hidupnya.

Amanah dapat juga dikatakan sebagai wujud sikap profesional terhadap apa yang sudah diberikan Allah terhadap semua jenis profesi manusia. Agung & Husni (2016) Amanah merupakan konsep islam yang sudah sering digunakan dalam konteks masyarakat indonesia. Prototipe orang amanah adalah orang yang memiliki karakter positif, seperti dapat dipercaya, bertanggung jawab dan jujur, dan orang yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Ridwan et al. (2021) Amanah adalah sesuatu yang diberikan oleh negara atau pimpinan untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tetap mengedepankan komitmen, integritas dan tanggung jawab.

Thohir & Agustian (2020) menjelaskan bahwa beKerjadengan mengemban amanah akan membuat moral kita terjaga, fokus pada visi dan misi yang diemban, tidak neko-neko, tidak punya kepentingan pribadi, dan akan selalu berorientasi pada hasil serta akan positif karena diKerjakan dengan sepenuh hati.

Berdasarkan Surat Edaran Kementerian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, Panduan Perilaku Amanah meliputi:

1. Memenuhi janji dan komitmen.
2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan
3. berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

### **Kompeten**

Rivai dalam Ainanur & Tirtayasa (2018), kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin. (Syah et al., 2021).

Thohir & Agustian (2020) menjelaskan bahwa kompetensi yang mumpuni merupakan keharusan dalam meningkatkan daya saing bangsa di kancah dunia. Berdasarkan Surat Edaran Kementerian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, Panduan Perilaku Kompeten meliputi:

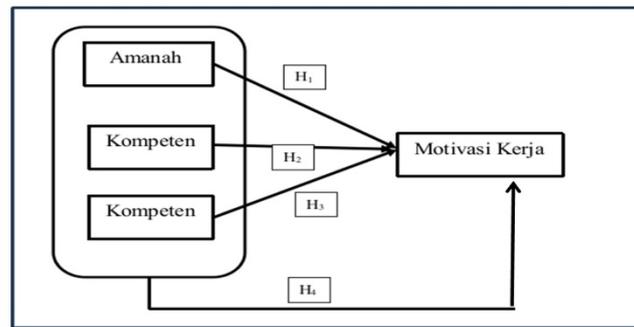
- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- b. Membantu orang lain belajar
- c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik

### **Harmonis**

Berdasarkan Surat Edaran Kementerian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, definisi: Saling peduli dan menghargai perbedaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Harmonis berarti bersangkut paut dengan (mengenai) harmoni; seia sekata. (*KBBI Daring*, 2016). Abdi (2021) Dalam bidang filsafat, harmoni atau harmonis adalah Kerjasama antara berbagai faktor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur.

Thohir & Agustian (2020) menjelaskan bahwa Kerjasama yang harmonis akan membuahkan hasil yang optimal. Lebih lanjut beliau mengatakan dengan adanya keharmonisan di setiap lini, maka masing-masing akan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.

uraian kerangka pemikiran dapat dibuat konsep kerangka penelitian seperti Gambar 2 di bawah ini:



### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang akan didukung oleh penelitian kualitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

Sugiyono (2012) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan *tri-angulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner terhadap responden yang berada di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Sedangkan untuk penelitian kualitatifnya akan dilakukan wawancara terhadap karyawan di Divisi Pemeliharaan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

### Populasi Penelitian

Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.924 karyawan dari seluruh Divisi yang ada di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

### Sampel Penelitian

Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus yang di kemukakan oleh Slovin (sevilla et.al., 1960: 182) maka dengan rumus di atas, dapat di simpulkan perhitungan berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$n = \frac{1.924}{(1 + 1.924(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{1.924}{(1 + 19,24)}$$

$$n = \frac{1.924}{20,24}$$

$$= 95.05$$

$$= 95$$

### Bentuk Data Penelitian

1. Data Kualitatif; merupakan data atau serangkaian informasi berupa tanggapan, argument dan sebagainya yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal atau berupa keterangan-keterangan saja.
2. Data Kuantitatif; merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.

### Jenis Data Penelitian

1. Data Primer; merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya dengan melakukan pembagian kuesioner dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan yang berada di PT Waskita Karya (Persero) Tbk.
2. Data Sekunder; merupakan jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian di lapangan berupa data-data tertulis seperti jumlah, posisi dan level jabatan karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, dengan membuat dan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan tertutup, untuk memperoleh data primer secara langsung dari objek penelitian.
2. Wawancara, Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya membuat poin-poin penting dari masalah yang ingin digali dari responden.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Pengaruh Amanah terhadap Motivasi Karyawan

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan pengaruh amanah terhadap motivasi karyawan dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,341 > 1,656$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,021 yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa amanah secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Artinya amanah merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Program-program perusahaan yang mendukung internalisasi *value* amanah kepada setiap karyawan harus senantiasa ditingkatkan. Semakin baik *value* amanah maka semakin besar motivasi karyawan.

### Pengaruh Kompeten terhadap Motivasi Karyawan

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan pengaruh kompeten terhadap motivasi karyawan dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,781 > 1,656$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,017 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,017 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompeten secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan tetapi tidak signifikan. Artinya kompeten merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Program-program perusahaan yang mendukung *value* kompeten harus senantiasa ditingkatkan. Semakin baik *value* kompeten berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan.

### Pengaruh Harmonis terhadap Motivasi Karyawan

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan pengaruh harmonis terhadap motivasi karyawan dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,389 < 1,656$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,187 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,187 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa harmonis secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan

tidak signifikan terhadap motivasi karyawan. Artinya harmonis bukan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Program-program perusahaan yang mendukung internalisasi *value* harmonis bukan yang utama untuk meningkatkan motivasi karyawan. Semakin baik *value* harmonis tidak berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi karyawan.

### **Pengaruh Amanah, Kompeten, Harmonis terhadap Motivasi Karyawan**

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan amanah, kompeten, harmonis, secara bersama-sama terhadap motivasi karyawan dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $53,827 > 0,000$ ) dan nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa amanah, kompeten, harmonis secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Artinya amanah, kompeten, harmonis, merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Program-program perusahaan yang dapat menginternalisasi dan menaikkan nilai nilai karyawan harus senantiasa ditingkatkan

## **5. Penutup Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian pengaruh amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif terhadap motivasi karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk adalah sebagai berikut:

1. Variabel amanah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,341$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,649$  ( $2,341 > 1,656$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,021$  kurang dari  $0,05$  ( $0,021 < 0,05$ ), yang berarti pengaruh yang diberikan oleh amanah cukup besar. Hal ini membuktikan bahwa amanah memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap motivasi karyawan.
2. Variabel kompeten mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,781$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,649$  ( $1,781 < 1,656$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,017$  kurang dari  $0,05$  ( $0,017 > 0,05$ ), yang berarti pengaruh yang diberikan oleh kompeten cukup besar. Hal ini membuktikan bahwa kompeten memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap motivasi karyawan.
3. Variabel harmonis tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,389$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar  $1,649$  ( $1,389 < 1,656$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,167$  lebih dari  $0,05$  ( $0,167 > 0,05$ ), yang berarti pengaruh yang diberikan oleh kompeten tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa harmonis tidak memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan
4. Variabel amanah, kompeten, harmonis, secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar lebih besar  $53,827$  dari  $F_{tabel}$  sebesar  $3,909$  ( $53,827 > 1,656$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  kurang dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti adanya pengaruh secara bersama-sama antara amanah, kompeten, harmonis, terhadap motivasi karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

## **Saran**

1. Variabel Amanah, kompeten, harmonis pada masing-masing karyawan saat ini kondisinya cukup baik namun harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan dengan program internalisasi yang efektif secara menyeluruh.
2. Variabel Amanah memiliki pengaruh terbesar secara parsial terhadap motivasi karyawan, perlu adanya program khusus dari perusahaan yang mampu memicu peningkatan amanah pada masing-masing karyawan.

3. Variabel harmonis tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap motivasi karyawan, akan tetapi bersama-sama dengan variabel bebas yang lain memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan.
4. Perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

#### Daftar Pustaka

- Agung, I. M., & Husni, D. (2016). Pengukuran Konsep Amanah dalam Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Psikologi*, 43, 13.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 114.
- Alfatha, M. Y., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu Informasi Terhadap Produktifitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7, 12.
- Ambarwati, (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (Amirullah (Ed.); 1st ed.). Media Nusa Creative.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi* (H. Wahyuni (Ed.); 1st ed.). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang., 2011.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang. In Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta. In Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Heri S, E. I. (2020). *Paradigma Baru Pengelolaan Sdm Dalam Organisasi* (I. M. R. Hartana (Ed.); 1st ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Sumber Rejeki.
- Saleh, C. (n.d.). *Konsep, Pengertian, dan Tujuan Kolaborasi*. Pustaka Universitas Terbuka. Retrieved March 8, 2022
- Septiawan, Bambang., Masrunik, Endah., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing
- Sitinjak, T. J., & Sugiartorto. (2006). *Lisrel*. In Yogyakarta (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Perspektif Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, A., Subagjo, B., & Windrawan, P. (2012). *Panduan praktis menyusun standard operating procedures (SOP) instansi pemerintah*. Yogyakarta: Total Media.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi* (B. S. Fatmawati (Ed.); Revisi). Bumi Aksara.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *Kerja Untuk Negeri* (I. S. Widayanti & D. Agustina (Eds.); 1st ed.). Arga Tilanta.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. In Jakarta (p.385). RajaGrafindo Persada.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen* (2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada. [www.rajagrafindo.co.id](http://www.rajagrafindo.co.id)
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19* (1st ed.). Literasi Nusantara Abadi.