

**SKRIPSI**

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT. FIRMAN MULYA JAYA**

**KOTA MAKASSAR**



Oleh :

**RASDIANA ISHAK**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611109220

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

**SKRIPSI**

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT. FIRMAN MULYA JAYA KOTA  
MAKASSAR**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**RASDIANA ISHAK**

Nomor Stambuk : 105611109220

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya  
Jaya Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Rasdiana Ishak  
Nomor Induk Mahasiswa : 105611109220  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

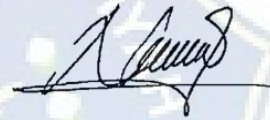
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si



Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihyam Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727



Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM: 991742

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Rasdiana Ishak

Nomor Induk Mahasiswa : 105611109220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Maret 2024

Yang Menyatakan,



**Rasdiana Ishak**

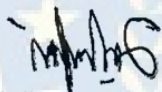
## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/ undangan menguji ujian skripsi Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0263/FSP/A.4-II/V/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Makassar pada hari Selasa, 21 Mei 2024.

Mengetahui:

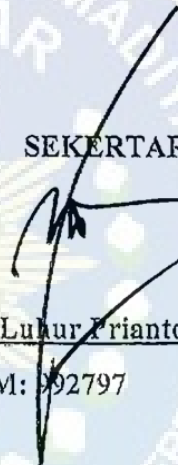
KETUA

SEKERTARIS



Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727



Dr. Luhur Prianto, S.IP., M.Si

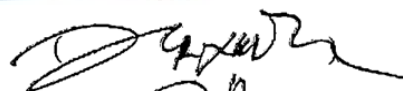
NBM: 092797

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si



2. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd



3. Wardah, S.Sos, MA



4. Ahmad Harakan, S.IP., M.H.I



## ABSTRAK

**RASDIANA ISHAK, 2024, MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT. FIRMAN MULYA JAYA KOTA MAKASSAR** (Dibimbing oleh Muhlis Madani dan Nurbiah Tahir)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yaitu data sekunder dan primer. Jumlah informan 5 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan pengabsahan data yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar telah berupaya memenuhi kebutuhan berdasarkan indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow, (1) Kebutuhan fisiologis, perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan ini dengan beragam kebijakan seperti pemberian gaji yang beragam, uang transportasi dan fasilitas perumahan. namun ada ketidakpuasan terkait uang makan yang belum mencukupi kenaikan biaya hidup. (2) Kebutuhan rasa aman, perusahaan memenuhi kebutuhan pegawai melalui penyediaan perlengkapan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dan jaminan hari tua. (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki dengan melalui kerjasama tim yang kuat dalam lingkungan kerja yang melibatkan kerja tim. (4) Kebutuhan akan penghargaan juga telah dipenuhi melalui pengakuan, apresiasi, dan penghargaan yang tepat dari tim, rekan kerja, dan pimpinan. (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri pegawai tercermin melalui sikap proaktif dalam mencari solusi baru, berkomunikasi secara aktif, dan terus mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kerja.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Pegawai, PT. Firman Mulya Jaya

## KATA PENGANTAR

“Assalamualaikum Warahmatullahi Wabaratu”

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bimbingan dari dosen pendamping penulis Bapak Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan saya dan juga bantuan maupun dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Nur wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M. Ap selaku Sekretaris Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang selama ini memberikan arahan dan membantu dalam kelengkapan berkas yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan dan kegiatan akademik.

4. Para bapak dan ibu dosen serta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikann bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
5. Segenap Direktur Utama dan pegawai PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengambil data keperluan penelitian, serta seluruh informan yang ada di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis mengenai Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.
6. Teristimewa dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Ishak dan Ibunda Nurmiati tercinta atas doa, bimbingan, nasehat, kasih sayang, motivasi, dukungan dan pengorbanannya selama penulis menempuh pendidikan dari TK hingga penulis berkuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar. Semoga Allah selalu menjaga dan melindungi kalian dalam kebaikan dan kemudahan Aamiin Ya Allah. Dan terima kasih juga untuk kelima kakak Penulis yaitu Yuli Istuti Ishak, Ismiani Ishak, Musdalipa Ishak, Wildayani Ishak dan Subhan Ishak yang senantiasa memberi dukungan serta memotivasi kepada adiknya untuk menyelesaikan studi.
7. Kepada sahabat seperjuangan saya selama kuliah A. Khusnul Khatimah, Muchlisa Eka Putri dan Sri Yulfina Dewi senantiasa menemani penulis dari awal perkuliahan, memberi semangat, dan motivasi selama ini serta



senantiasa sebagai tempat keluh kesah penulis dan membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.

8. Kepada teman-teman seperjuangan penulis dari SMA hingga perkuliahan khususnya teman “Habibi” dan Feby Febrylia terima kasih selalu ada untuk menyemangati dan memberikan doa untuk penulis, dan kepada teman-teman di kelas IAN C yang selalu memberikan dukungan, memberikan informasi, dan menemani penulis selama perkuliahan. Serta ucapan terima kasih kepada teman KKP Pallantikang yang juga memberikan dukungan dan menemani penulis selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan semangat serta doa kepada penulis.
10. Terakhir untuk Rasdiana Ishak yaitu *my beloved self*. Terima Kasih banyak dan apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggungjawab untuk menyelesaikan studinya, selalu berusaha dan tidak menyerah dalam segala kondisi, sudah bertahan sejauh ini, serta selalu menikmati setiap proses yang ada. Semoga hal-hal yang baik selalu menghampiri dan selalu ingat untuk tetap rendah hati dan tidak sombong atas capaian yang didapatkan karena ini baru awal bukan akhir dari segalanya.

Makassar, 23 Maret 2024

Rasdiana Ishak

## DAFTAR ISI

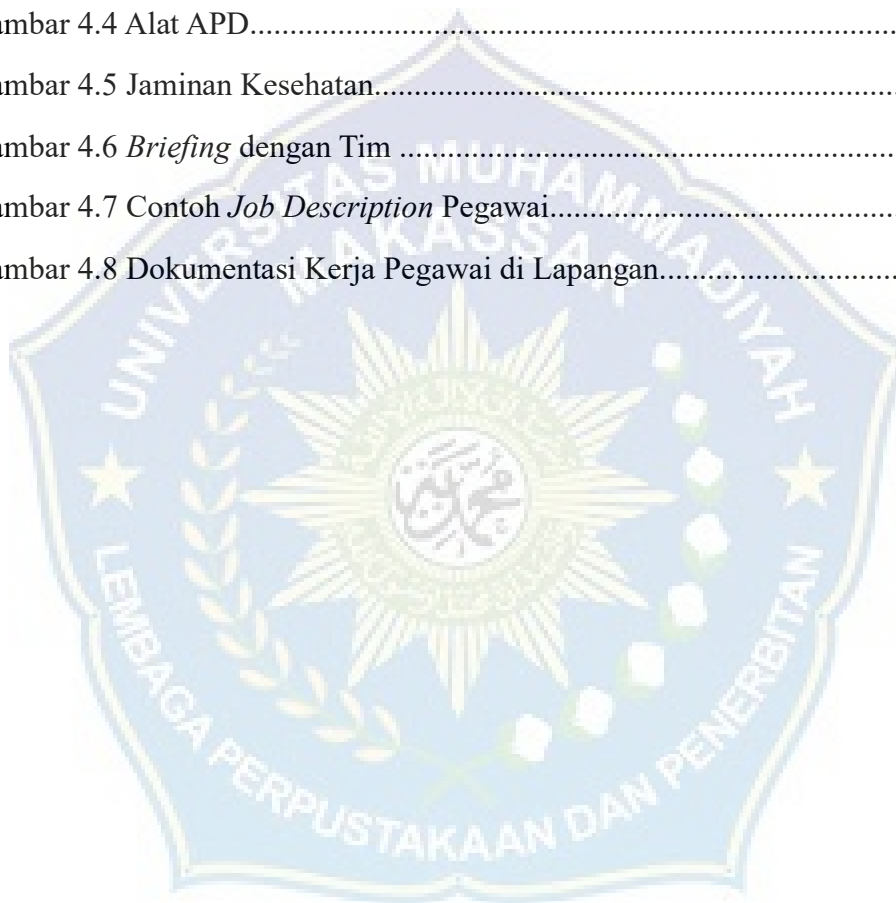
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENERIMAAN TIM .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Teori dan Konsep .....	10
C. Kerangka Pikir .....	28
D. Fokus Penelitian.....	29
E. Deskripsi Fokus Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	33
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	33
C. Sumber Data.....	34
D. Informan Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
G. Pengabsahan Data .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian .....	40
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pembahasan.....	112
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>127</b>

A. Kesimpulan .....	127
B. Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>131</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>134</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>150</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Slip Gaji Pegawai.....	54
Gambar 4.3 Nota SPBU.....	58
Gambar 4.4 Alat APD.....	68
Gambar 4.5 Jaminan Kesehatan.....	71
Gambar 4.6 <i>Briefing</i> dengan Tim .....	78
Gambar 4.7 Contoh <i>Job Description</i> Pegawai.....	97
Gambar 4.8 Dokumentasi Kerja Pegawai di Lapangan.....	104



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Inti Hasil Wawancara.....	99



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau pegawai suatu perusahaan merupakan modal dan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian dari perencana, pelaksana, dan pengelola yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang menjadi pelaku dalam mendorong tercapainya suatu tujuan dan keinginan dengan mempunyai pikiran serta perasaan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dengan sumber daya manusia yang unggul, suatu perusahaan akan terus berkembang di masa depan. Begitu pun sebaliknya jika sumber daya yang tidak berjalan sesuai harapan tentu saja akan menyebabkan kehancuran dan kerugian bagi perusahaan tersebut. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya dan cara pengelolaannya. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola pegawai dengan baik khususnya pada motivasi kerja pegawai yang harus lebih di tingkatkan lagi guna mendapatkan hasil yang maksimal (Kusumasari, 2022).

Motivasi erat kaitannya dengan faktor psikologis seseorang dan mencerminkan hubungan serta interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan seseorang, yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Tanpa motivasi, manusia tidak dapat berbuat apa-apa. Oleh karena itu, pegawai sebagai pelaku utama dalam segala proses kegiatan dan menentukan kelancaran arus aktivitas pada perusahaan (Afridah et al., 2021). Motivasi kerja merupakan keadaan atau

tenaga yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Motivasi menjadi suatu kegiatan penting dalam memberi keberanian pada peningkatan efisiensi kerja demi keberhasilan tujuan perusahaan karena peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawai akan berpengaruh besar terhadap hasil kinerja yang baik (Suryani et al., 2023).

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh pihak manajemen jika ingin seluruh pegawai berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak akan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi dengan baik. Sekalipun pegawai mempunyai keterampilan kerja yang baik, namun jika tidak termotivasi dalam bekerja maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi terhadap pekerjaan berbeda-beda dari orang ke orang, dan beberapa orang mencari penghargaan dari perusahaan tempat mereka bekerja atau rasa kepuasan dalam pekerjaan yang hanya dapat mereka alami. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik (Mubarqah dan Yusuf, 2020).

PT. Firman Mulya Jaya yang beralamat di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah yang memiliki pegawai dengan menjadikan sebagai aset utama dalam menjalankan operasional perusahaan. Motivasi kerja pegawai menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki landasan normatif yang mengacu pada norma-norma atau nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan sebagai panduan dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk motivasi kerja pegawai. Norma-norma ini dapat mencakup nilai integritas, keadilan, dan keberlanjutan. PT. Firman Mulya Jaya dapat mengembangkan kebijakan internal yang menekankan pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari budaya perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan pegawai.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di Indonesia, PT. Firman Mulya Jaya tunduk pada berbagai undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pegawai. Salah satu undang-undang yang relevan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja dan perlindungan terhadap diskriminasi. PT. Firman Mulya Jaya perlu memastikan bahwa kebijakan motivasi kerja yang diterapkan sejalan dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.



Berdasarkan data dari badan pusat statistik (BPS) kota Makassar bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) kota Makassar penimbang hasil proyeksi survei penduduk antar sensus (persen) pada tahun 2020 sebesar 58,05%, tahun 2021 sebesar 59,70% dan pada tahun 2022 sebesar 59,27% (BPS, 2023). Kunci dari situasi ini tentu salah satunya adalah motivasi atau semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al (2021) yaitu Analisis Motivasi Kerja Pegawai di CV. Fawas Jaya Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di CV. Fawas Jaya Medan masih belum seimbang. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang tidak memberikan motivasi langsung kepada pegawai, seperti, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan telah memberikan motivasi tidak langsung dengan baik, yang dapat di lihat dari pemberian fasilitas seperti meja, kursi dan peralatan kantor yang baik kepada pegawai, serta lingkungan kerja yang nyaman dan tenang.

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti dari pegawai PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar yaitu pada indikator motivasi kerja pegawai secara keseluruhan belum terpenuhi. Fakta yang terjadi di lapangan atau *das sein* pada penelitian ini adalah pemberian motivasi kerja pegawai yang belum terpenuhi pada indikator kebutuhan fisiologis khususnya pada pemberian uang makan

kepada pegawai perusahaan. Adapun *das sollen* dalam penelitian ini yaitu pemberian motivasi kerja yang diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar. Sehingga penelitian motivasi kerja ini adalah langkah penting bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja, inovasi, hubungan interpersonal dan kesejahteraan keseluruhan pegawai dalam industri jasa konstruksi dan pemeliharaan jaringan tegangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana “Motivasi Kerja Pegawai Di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar berdasarkan kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*afiliation or acceptance needs*), kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar berdasarkan

kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan secara teoritis dan praktis sebagai berikut.

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan *literature* yang memperkaya khasanah ilmu pengetahuan maupun kajian pustaka serta penelitian lebih lanjut.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan mengenai pentingnya pemberian motivasi kerja bagi pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.
- b. Memberikan saran atau masukan sebagai pertimbangan dalam pemberian motivasi kerja bagi pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai perbandingan penelitian selanjutnya. Yang tentunya berkaitan dengan Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar. Berikut beberapa penelitian terdahulu:

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu			
No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nia Febrika Santi (2021). Judul “Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung”.	Metode penelitian kualitatif.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi kerja berupa reward, insentif maupun punishment, semangat kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung sudah dirasakan cukup baik, serta kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan hukum cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

			<p>Lampung yaitu dengan adanya motivasi kerja yang baik maka pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung menjadi lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka pegawai akan lebih meningkatkan atau memperbaiki kinerjanya.</p>
2.	<p>Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir dan Siti Mardiana (2020). Judul “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai”.</p>	<p>Metode penelitian kualitatif.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai, dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjung balai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melakukan motivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan</p>

			pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.
3.	Aditya Utama, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subianto (2021). Judul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.	Metode penelitian kuantitatif.	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Motivasi Kerja

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (6) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (7) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
--	--	--	--

## B. Teori dan Konsep

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Musnadi, motivasi kerja merupakan seni mendorong untuk terdorong melakukan kegiatan sehingga tujuan dapat tercapai (Putra, 2021). Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah. Indikator motivasi ekstrinsik diantaranya:

- a) Gaji adalah upah yang dibayarkan dalam waktu tetap dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu sebagai balasan atas pelaksanaan pekerjaan. Gaji dapat memotivasi pegawai untuk bekerja.
- b) Bonus Insentif dan bonus. Merupakan bonus tambahan penghasilan selain gaji yang dapat berupa uang barang, dan sebagainya. Sehingga insentif dan bonus sebagai sarana pemenuh kebutuhan dan dapat memotivasi pegawai.
- c) Keamanan kerja merupakan persepsi individu tentang keyakinan terhadap kontinuitas jabatan yang diduduki dalam perusahaan tepat bekerja serta keyakinan terhadap kontinuitas tersebut.
- d) Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional yang memotivasi pegawai dalam bekerja lebih baik.
- e) Kontrak sosial adalah hubungan antara satu orang atau lebih melalui percakapan dengan saling mengerti tentang maksud dan tujuan masing-masing keinginan terhadap kontak sosial dengan pegawai lain dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

## 2) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia maka akan menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi.

Indikator motivasi intrinsik diantaranya :



- a) Kebutuhan seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
- b) Harapan seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
- c) Minat merupakan suatu rasa lebih dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

Adapun bagian dari motivasi kerja sebagai berikut:

a. Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

- 1) Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
- 2) Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan. Standard untuk kerjanya dapat dicapai. Ganjaran yang diharapkan memang ada. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya.
- 3) Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
- 4) Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- 5) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.

- 6) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

b. Indikator Motivasi Kerja

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut Abraham Maslow (2012: 152) terdapat lima hirarki kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

*Physiological needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, fasilitas perumahan, pemberian gaji, uang transportasi dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

*Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

*Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

*Self actualization needs* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Untuk mengukur motivasi kerja mengacu pada indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi :

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan kerja tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### 5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### 6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Sutrisno, 2017) dapat dibagi menjadi dua bagian :

### 1) Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Kemauan untuk hidup adalah sesuatu di dunia ini yang setiap orang perlu memiliki keinginan untuk hidup. untuk memastikan kelangsungan hidup orang, apakah pekerjaan itu Baik atau buruk, legal atau ilegal.
- b) Kemauan dapat memiliki adalah keinginan untuk mempunyai hal-hal yang memotivasi untuk bekerja.
- c) Kemauan untuk dihargai Seseorang bersedia bekerja agar orang lain mengakui dan menghormatinya.
- d) Kemauan akan pengakuan, termasuk pengakuan atas keberhasilan, hubungan serasi atau harmonis.
- e) Kemauan untuk berkuasa, yaitu nafsu kekuasaan, mendorong orang untuk bekerja.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam memotivasi kerja seseorang. Faktor eksternal antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja, termasuk semua sarana dan prasarana kerja di sekitar pekerja yang melaksanakan tugas, ini bisa mempengaruhi prestasi kerja.
- b) Kompensasi memadai adalah alat atau insentif paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong pegawainya melakukan pekerjaan dengan baik.
- c) *Supervise* pekerjaan yang baik, dapat membimbing dan menasehati pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- d) Adanya jaminan pekerjaan, yang berarti orang bersedia bekerja keras dan mencapai apa yang mereka miliki untuk masyarakat jika mereka yakin ada jalur karier yang jelas dalam profesi yang mereka pilih.
- e) Status dan tanggung jawab, terutama ketika orang percaya bahwa mereka memiliki status, tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan aktivitas.
- f) Peraturan yang fleksibel membentuk sistem dan prosedur operasi umum yang harus diikuti oleh semua pegawai, terutama untuk perusahaan besar. Dapatkah sistem dan prosedur didefinisikan sebagai sistem dan prosedur yang menegakkan, mengatur dan melindungi pekerja.

#### d. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan daripada motivasi yang dikemukakan oleh (Taryaman, 2016) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

e. Teori -Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan pegawai saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan pegawai untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari pada anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi.

Menurut Siagian (2016:287-294) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

1) Teori Abraham Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan

penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

## 2) Teori ERG Clayton P. Alderfer

Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kejanyaannya.

## 3) Teori Frederick Herzberg

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kejanyaannya.



#### 4) Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

#### 5) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:54) teori motivasi terdiri dari tiga kelompok yaitu:

- 1) Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan / kegiatan.
- 2) Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.

3) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory).

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

f. Metode - Metode Motivasi

Ada 2 (dua) metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung menurut Hasibuan (2018:9), sebagai berikut:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran dalam bekerja, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### g. Bentuk Motivasi

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2016:10) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

##### 1) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi pegawai pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada pegawai yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

##### 2) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka

kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan pegawai harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

### 3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

### 4) Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan pegawai. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia.

## 2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Sutrisno et al, 2022).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik (Marisya, 2022).

Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- c. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.

- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- g. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- h. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
- k. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

- m. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

### 3. Pegawai

Pegawai merupakan individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau instansi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan jabatan atau posisi yang diemban. Dalam konteks organisasi publik atau pemerintahan, pegawai sering kali merujuk kepada individu yang bekerja dalam pelayanan publik atau penyelenggaraan tugas-tugas negara (Pasaribu, 2021). Adapun karakteristik pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur: Sebagai bagian dari sebuah institusi atau organisasi, pegawai diharapkan untuk patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.
- b. Profesionalisme: Seorang pegawai diharapkan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam berinteraksi dengan masyarakat.
- c. Pengabdian: Pengabdian kepada negara atau masyarakat menjadi karakteristik utama seorang pegawai dalam konteks pelayanan publik.
- d. Keterampilan Komunikasi: Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis, merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai.

- e. Integritas: Pegawai diharapkan memiliki integritas yang tinggi, menjaga kejujuran, dan menghindari tindakan korupsi atau penyalahgunaan wewenang.

#### 4. PT. Firman Mulya Jaya

PT. Firman Mulya Jaya yang pusatnya berkedudukan di Jl. Perum. PNS Songka B4, No. 1 kelurahan Songka, Kecamatan Wara, Kota Palopo sesuai akta pendirian perusahaan No. 12 pada tanggal 12 September 2018 Oleh Notaris Somba Tonapa SH yang kini memiliki kantor cabang perusahaan di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. PT. Firman Mulya Jaya bergerak dibidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah.

Sebagai perusahaan yang fokus pada sektor konstruksi, PT. Firman Mulya Jaya memiliki peran yang sangat penting dalam membangun infrastruktur listrik yang kuat dan handal. Jaringan tegangan menengah dan rendah serta instalasi tegangan rendah adalah bagian integral dari sistem distribusi listrik yang menghubungkan pembangkit listrik dengan pengguna akhir, baik itu rumah tangga, industri, maupun komersial. Dalam konteks ini, PT. Firman Mulya Jaya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, perancangan, konstruksi, hingga pemeliharaan infrastruktur listrik tersebut. Hal ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pemilihan lokasi, pengadaan material, proses konstruksi,



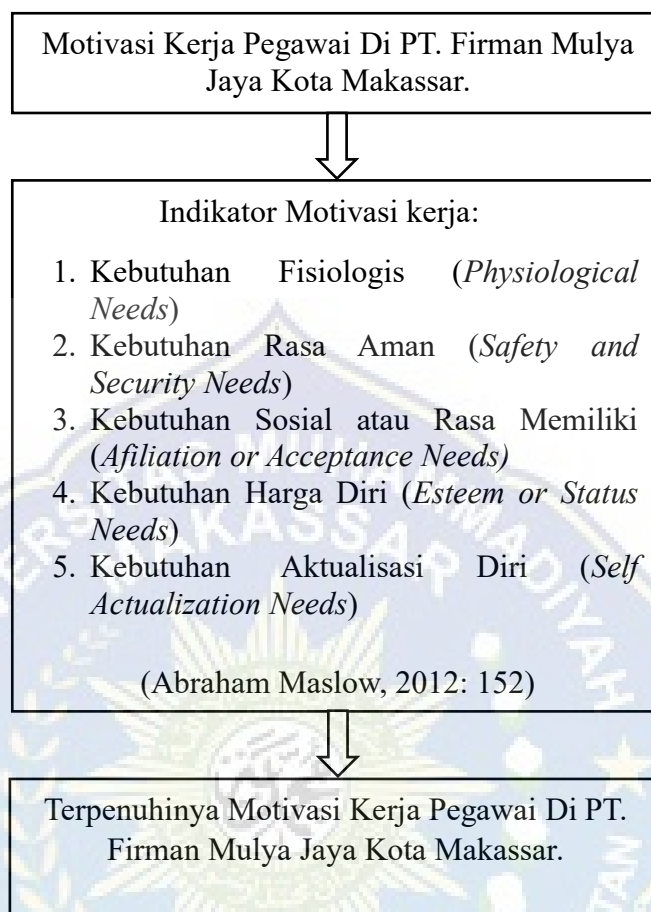
pengujian, hingga pemeliharaan rutin agar sistem listrik tetap beroperasi secara optimal. Dengan pengalaman dan keahlian yang dimiliki, perusahaan ini mampu memberikan solusi yang efisien dan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan dan standar yang berlaku.

PT. Firman Mulya Jaya juga harus memastikan bahwa konstruksi dan pemeliharaan yang dilakukannya sesuai dengan peraturan dan regulasi yang berlaku dalam industri konstruksi dan ketenagalistrikan. Hal ini penting untuk memastikan keselamatan, keandalan, dan keberlanjutan operasi infrastruktur listrik yang dibangun dan dikelola oleh perusahaan ini. Dengan demikian, PT. Firman Mulya Jaya tidak hanya menjadi penyedia jasa konstruksi, tetapi juga menjadi mitra yang dapat dipercaya dalam membangun dan memelihara infrastruktur listrik yang menjadi tulang punggung bagi pembangunan dan keberlanjutan ekonomi suatu daerah.

### **C. Kerangka Pikir**

Penelitian ini dilakukan di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jadi berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti ingin menggunakan teori indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir berikut.

### Bagan Kerangka Pikir



**Gambar 2.1** Kerangka Pikir

#### D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di Di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar dengan menggunakan indikator motivasi kerja yaitu : kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*afiliation or acceptance needs*), kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

## E. Deskripsi Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian, maka dikemukakan deskripsi fokus penelitian yaitu:

### 1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merujuk pada kebutuhan dasar tubuh manusia yang harus terpenuhi agar dapat menjaga kesehatan dan kelangsungan hidup. Kebutuhan ini melibatkan berbagai fungsi biologis dan proses tubuh yang esensial. Berikut adalah beberapa aspek utama dari kebutuhan fisiologis:

- a. Analisis keseimbangan gaji dan biaya hidup dengan menilai sejauh mana pemberian gaji saat ini mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai.
- b. Uang transportasi dengan meneliti kebijakan uang transportasi yang diberikan kepada pegawai.
- c. Uang makan dengan mengidentifikasi kebijakan uang makan, termasuk besaran dan frekuensinya.
- d. Fasilitas perumahan dengan menilai ketersediaan dan kualitas fasilitas perumahan yang disediakan oleh perusahaan.

### 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Indikator kedua yang diperhatikan adalah kebutuhan rasa aman, yang dapat diamati melalui fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.

- a. Perlengkapan keselamatan kerja dengan mengevaluasi sejauh mana perusahaan memberikan perlengkapan keselamatan kerja kepada

pegawai.

- b. Tunjangan kesehatan dengan menganalisis jenis dan cakupan tunjangan kesehatan yang diberikan kepada pegawai.
- c. Jaminan hari tua dengan mengkaji kebijakan pemberian jaminan hari tua yang diterapkan oleh perusahaan.

### 3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Indikator ini mencakup interaksi dengan orang lain dan keinginan untuk diterima dalam kelompok, merasakan kebutuhan untuk menyukai dan disukai.

- a. Keterlibatan dalam kelompok dengan upaya pegawai untuk berkontribusi dalam kerja tim
- b. Keinginan untuk diterima dengan upaya membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja.
- c. Pentingnya kepentingan bersama dengan upaya menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu.

### 4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)

Indikator kebutuhan harga diri yang tercermin dalam pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan individu, serta kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

- a. Dinamika penghargaan dalam konteks tim dengan mengaitkan dampak pada pemberian penghargaan dari tim terhadap kepuasan individu.
- b. Pengaruh penghargaan dari rekan kerja dengan mengevaluasi pentingnya

penghargaan yang berasal dari rekan kerja dalam memenuhi kebutuhan individu akan dihormati.

- c. Pengaruh penghargaan dari pimpinan dengan menganalisa pengaruh penghargaan dari pimpinan terhadap motivasi dan loyalitas pegawai.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Indikator pada kebutuhan aktualisasi diri ini yang ditujukan pada sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dengan memungkinkan pegawai untuk mengaktualisasikan kemampuan dan potensi mereka secara optimal.

- a. Tantangan pekerjaan terkait bagaimana cara pegawai memastikan tugas dan proyek yang diberikan perusahaan menantang secara intelektual dan kreatif
- b. Pengakuan dan apresiasi terkait pendapat pegawai jika atasan memberikan pujian dan mengakui hasil kerja serta kontribusi individu.
- c. Pemberdayaan melalui tanggung jawab terkait pemberian tugas oleh perusahaan sesuai dengan keahlian dan minat individu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu pada tanggal 30 Januari – 30 Maret 2024 di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar yang beralamat di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penentuan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan secara bijaksana bahwa peneliti memilih tempat penelitian tersebut dengan alasan karena peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan sebagai suatu metode penelitian yang menggunakan narasi atau kata-kata dalam mendeskripsikan makna dari setiap fenomena, gejala dan situasi sosial tertentu. Sehingga peneliti sebagai instrumen kunci yang dapat menguasai teori dalam menganalisis kesenjangan yang terjadi antara konsep teoritis dan fakta yang terjadi.

##### **2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan maksud peneliti memberikan gambaran umum, uraian yang akurat secara obyektif mengenai masalah yang diteliti, serta mengidentifikasi dan mendeskripsikan data secara sistematis.

### **C. Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2018) sumber data adalah hal-hal yang memberikan informasi terkait data. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah jenis sumber data yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti berasal dari sumber asli atau daerah tempat penelitian dilakukan. Hasil wawancara yang didapatkan dengan informan pada subjek penelitian juga dapat digunakan oleh peneliti sebagai data primer. Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil wawancara terkait motivasi kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data ini dapat dilakukan melalui orang lain maupun melalui dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi lingkungan kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar, observasi, jurnal, artikel, dan buku yang berhubungan dengan objek penelitian.

### **D. Informan Penelitian**

Informan adalah subjek penelitian yang tujuannya memberikan informasi, gambaran, serta penjelasan tentang keadaan sebenarnya dari masalah yang diteliti secara objektif. Informasi tersebut dapat diperoleh

melalui proses wawancara dengan pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.

**Tabel 3. 1** Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Jabatan	Inisial
1.	Nunung Mariyanti	Komisaris	NM
2.	Arman	Penanggung Jawab Teknik	AM
3.	Muh. Taufik	Staff Admin	MT
4.	Irzhal	Teknisi K3 Listrik	IZ
5.	Wahyu Nurhidayat	Tenaga Teknik	WN

**Sumber :** Peneliti

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data untuk memperoleh keterangan yang diperlukan melalui pengamatan secara langsung di tempat penelitian. Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri khas dibandingkan dengan teknik lainnya (Mardiana dan Mawardah, 2023). Pada penelitian ini dilakukan observasi di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar untuk memperoleh informasi terkait motivasi kerja pegawainya.



## 2. Wawancara

Wawancara adalah prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan atau pihak yang memiliki pengetahuan tentang topik tertentu. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbimbing dengan artian pewawancara memberikan kesempatan kepada orang yang diwawancarai untuk memberikan komentar dan jawabannya sendiri (Mesra et al., 2023). Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai informan yang memiliki pemahaman terkait apa yang ingin diteliti.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dari dokumen atau catatan tertulis yang ada (Ulfah, 2022). Teknik dokumentasi ini digunakan untuk menyempurnakan teknik observasi dan wawancara, agar dapat meningkatkan keakuratan dan kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dan dapat digunakan sebagai bahan untuk memverifikasi keakuratan informasi.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian merupakan suatu cara untuk mendapatkan jawaban yang akan diteliti sesuai dengan fokus masalah. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Mereduksi data dalam penelitian ini artinya merangkum atau mencari pokok-pokok yang penting dari setiap data yang diperoleh. Dan reduksi data

juga dapat diartikan sebagai proses pemilihan, penyaringan dari data yang masih kasar yang muncul dan diperoleh dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data ini akan berlangsung terus-menerus selama penelitian ini berlangsung hingga akhir penelitian. Dalam proses reduksi ini peneliti mulai menentukan data mana yang valid atau tidak, hal ini dilakukan agar pada akhir penelitian ini dapat memperoleh data yang valid.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2008:249). Dengan memperoleh data yang sebanyak-banyaknya dari hasil wawancara dan lain sebagainya, hingga sulit untuk melihat gambaran keseluruhan untuk mengambil kesimpulan yang tepat. Oleh sebab itu dibuatlah suatu susunan secara detail hasil wawancara, agar dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dengan teks yang bersifat naratif.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Kemudian langkah selanjutnya menurut Miles dan Huberman adalah “penarikan kesimpulan dan verifikasi”. Jika kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan berubah apa bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan sejak awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada penelitian yang dilakukan kembali kelapangan saat mengumpul data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dan apabila semua

telah memiliki bukti-bukti yang sesuai maka dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat menemukan suatu hasil yang baik dalam penelitian.

### **G. Pengabsahan Data**

Pengujian keabsahan data dilakukan agar penulis memperoleh hasil yang valid dan tetap dapat dipercaya oleh semua pihak. Proses pengabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Menurut Lexy J Moelong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada tiga macam triangulasi yakni sebagai berikut:

#### **1. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber berarti menguji data dari berbagai sumber informan yang akan diambil datanya. Triangulasi sumber dapat mempertajam daya dapat dipercaya data jika dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh selama penelitian melalui beberapa sumber atau informan.

#### **2. Triangulasi Teknik**

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Teknik ini dilakukan dengan langkah wawancara, observasi serta dokumentasi.

### 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk menguji kredibilitas data, dapat dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi atau teknik lain. Peneliti melakukan penelitian sesuai dengan keadaan lingkungan yang memungkinkan.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Profil PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar

Berdasarkan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang sangat mendukung kemudahan para pelaku usaha dalam membangun usahanya. Indeks dalam konten ini PT Perorangan hanya dapat didirikan untuk kriteria usaha mikro dan kecil sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang kemudahan, perlindungan, pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah. Meskipun pendirinya hanya 1 orang, akan tetapi perlu ditegaskan bahwa PT perorangan statusnya tetap badan hukum.

Status PT perorangan sebagai badan hukum ditegaskan di pasal 1 PP No. 8 Tahun 2021 yang menyebutkan perseroan terbatas merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau badan hukum perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro dan kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai usaha mikro dan kecil.

PT. Firman Mulya Jaya yang pusatnya berkedudukan di Jl. Perum. PNS Songka B4, No. 1 kelurahan Songka, Kecamatan Wara, Kota Palopo sesuai akta pendirian perusahaan No. 12 pada tanggal 12 September 2018 Oleh Notaris Somba Tonapa SH yang kini memiliki kantor cabang

perusahaan di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. PT. Firman Mulya Jaya bergerak dibidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah.

## 2. Visi dan Misi PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar

PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar terus berupaya dalam optimalisasi capaian hasil pelaksanaan tugas, pokok, fungsi dan kewenangan, adapun visi misinya yaitu sebagai berikut:

### a. Visi

Menjadi perusahaan terkemuka dengan mengedepankan pelayanan dan kehandalan dalam segala bidang

### b. Misi

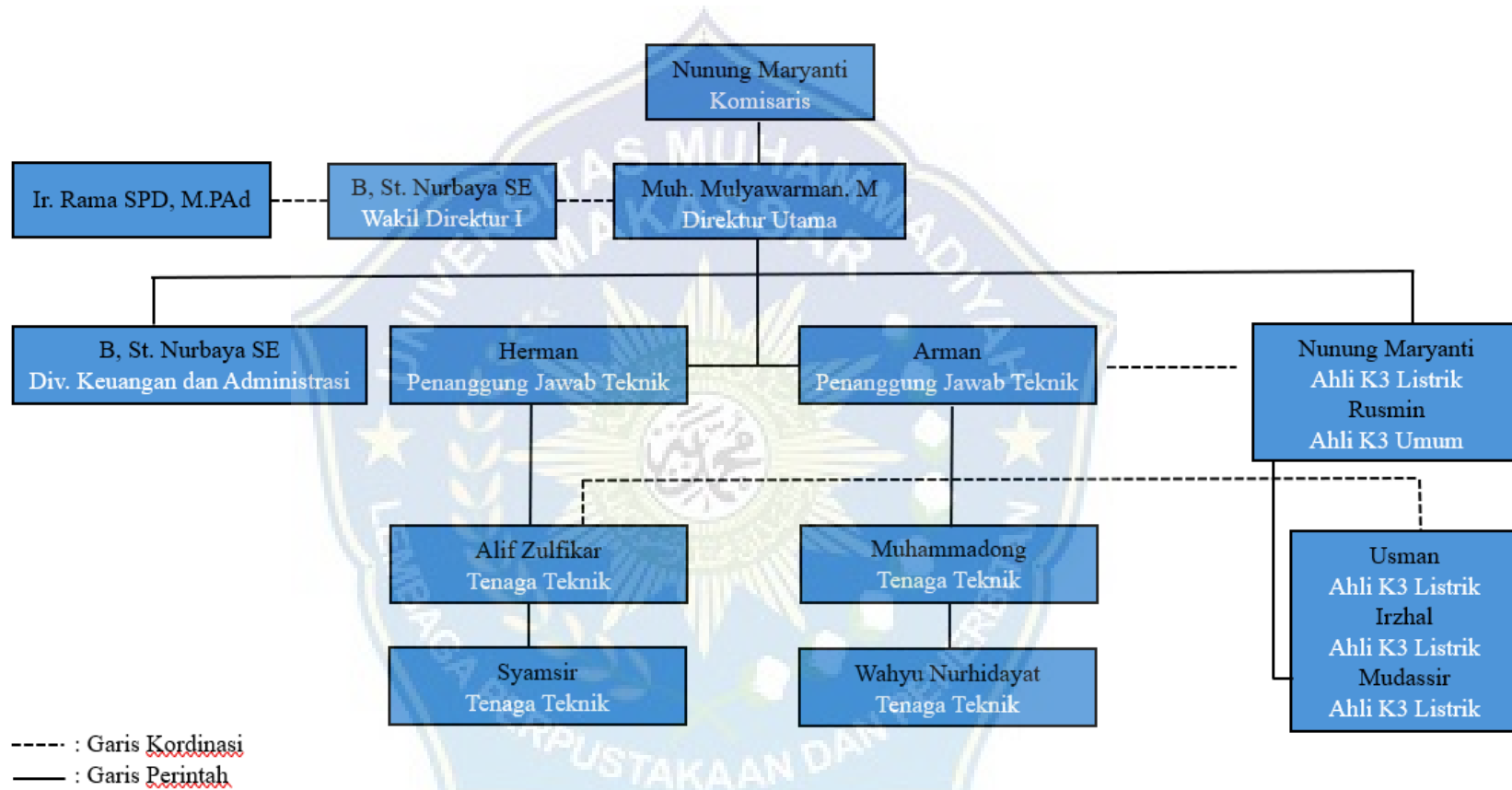
- 1) Meningkatkan pertumbuhan perusahaan secara berkesinambungan dengan bertumpu pada usaha penyediaan jasa kontruksi yang handal dan berdaya saing.
- 2) Mengelola aset perusahaan secara kompotitif dengan mengoptimisasi *menegement risk, cost* dan *performance* serta berorientasi kepada kelestarian lingkungan dalam rangka mencapai standart kelas nasional.
- 3) Mengembangkan budaya perusahaan yang sehat atas saling menghargai antar karyawan dan mitra kerja, serta mendorong terus kekokohan integritas pribadi profesionalisme.

### 3. Budaya Kerja PT. Firman Mulya Jaya

PT. Firman Mulya Jaya menerapkan budaya kerja pada perusahaannya dengan budaya kerja yang disebutkan, yaitu "seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke," merupakan prinsip-prinsip dari konsep 5S, yang berasal dari Jepang. 5S adalah sistem manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keselamatan tempat kerja melalui kebersihan, ketertiban, dan disiplin. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai setiap prinsip:

- a. *Seiri* (Ringkas): pilah dan pisahkan barang yang tidak perlu. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kekacauan dan meningkatkan efisiensi dengan fokus pada barang-barang yang benar-benar diperlukan.
- b. *Seiton* (Rapi): lakukan penataan ditempat kerja. Prinsip ini melibatkan penataan barang-barang yang tersisa sesuai dengan kebutuhan dan kegunaannya, sehingga mempermudah akses dan penggunaan.
- c. *Seiso* (Resik): Jaga kebersihan ditempat kerja. Ini melibatkan kegiatan pembersihan dan pemeliharaan rutin untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap bersih dan aman.
- d. *Seiketsu* (Rawat): pelihara kondisi ringkas, rapi dan resik ditempat kerja. Prinsip ini melibatkan pembuatan prosedur standar dan rutinitas untuk menjaga kebersihan dan keteraturan tempat kerja.
- e. *Shitsuke* (Rajin): biasakan ringkas, rapi dan resik di tempat kerja. Hal ini melibatkan pelatihan, pemantauan, dan penguatan kebiasaan baik di tempat kerja.

## 4. Struktur Organisasi PT. Firman Mulya Jaya



Gambar 4.1 Struktur Organisasi



## 5. Tugas Pokok dan Fungsi PT. Firman Mulya Jaya

### a. Perencanaan Konstruksi dan Bangunan:

- 1) Merencanakan proyek konstruksi dan bangunan sesuai dengan spesifikasi teknis dan kebutuhan klien.
- 2) Mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang terkait dengan proyek konstruksi.
- 3) Menyusun jadwal kerja yang efisien dan realistis untuk memastikan penyelesaian proyek tepat waktu.

### b. Pelaksanaan Konstruksi dan Bangunan:

- 1) Mengkoordinasikan sumber daya manusia, peralatan, dan material untuk pelaksanaan proyek.
- 2) Memastikan bahwa konstruksi dan bangunan dilakukan sesuai dengan standar kualitas dan keselamatan yang ditetapkan.
- 3) Memantau kemajuan proyek secara berkala dan mengatasi hambatan yang mungkin timbul selama pelaksanaan.

### c. Pemeliharaan Jaringan Tegangan Menengah:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pemeliharaan preventif untuk jaringan tegangan menengah.
- 2) Mengidentifikasi dan memperbaiki gangguan atau kerusakan pada jaringan tegangan menengah secara cepat dan efektif.
- 3) Memastikan keandalan dan ketersediaan jaringan tegangan menengah untuk mendukung kebutuhan listrik pelanggan.

d. Pemeliharaan Jaringan Tegangan Rendah:

- 1) Merawat dan memperbaiki instalasi tegangan rendah sesuai dengan standar keselamatan dan peraturan yang berlaku.
- 2) Melakukan inspeksi berkala untuk mengidentifikasi potensi masalah pada jaringan tegangan rendah.
- 3) Memberikan layanan perbaikan dan pemeliharaan yang responsif kepada pelanggan untuk memastikan kelancaran pasokan listrik.

e. Pemanfaatan Instalasi Tegangan Rendah:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan instalasi tegangan rendah untuk keperluan pelanggan seperti pemasangan listrik rumah tangga atau komersial.
- 2) Memberikan konsultasi kepada pelanggan mengenai desain dan pemilihan peralatan listrik yang sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memastikan instalasi tegangan rendah beroperasi secara efisien dan aman sesuai dengan standar yang berlaku.

6. Standar Operasional Prosedur PT. Firman Mulya Jaya

PT. Firman Mulya Jaya memastikan pelaksanaan proyek konstruksi dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah dan rendah serta instalasi tegangan rendah sesuai dengan standar kualitas, keamanan, dan waktu yang ditetapkan.

a. Persiapan Proyek:

- 1) Setelah menerima proyek dari klien, tim proyek akan melakukan

evaluasi awal terhadap lokasi proyek, termasuk perizinan, kondisi tanah, dan persyaratan teknis.

- 2) Tim proyek akan membuat rencana kerja proyek, mencakup jadwal pelaksanaan, alokasi sumber daya, dan analisis risiko.
- 3) Manajer proyek akan menyusun daftar kebutuhan material dan peralatan serta membuat perencanaan anggaran untuk pengadaan.

b. Pelaksanaan Proyek Konstruksi:

- 1) Tim proyek akan mulai pelaksanaan proyek sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun.
- 2) Setiap tahapan pekerjaan akan dipantau secara berkala oleh manajer proyek untuk memastikan kualitas dan keamanan.
- 3) Tim proyek harus mematuhi semua standar keselamatan kerja yang berlaku, termasuk penggunaan peralatan pelindung diri (APD) dan prosedur kerja yang aman.

c. Pemeliharaan Jaringan Tegangan Menengah dan Rendah:

- 1) Tim pemeliharaan akan menjadwalkan inspeksi rutin dan perawatan berkala pada jaringan tegangan menengah dan rendah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 2) Inspeksi meliputi pemeriksaan kondisi fisik peralatan, pengukuran tegangan, dan analisis kebocoran arus.
- 3) Setiap perbaikan atau penggantian komponen akan dicatat secara tertulis, termasuk tanggal dan tindakan yang diambil.

d. Pemasangan dan Pemeliharaan Instalasi Tegangan Rendah:

- 1) Tim instalasi akan melakukan pemasangan instalasi tegangan rendah sesuai dengan spesifikasi teknis dan rencana desain.
- 2) Setelah pemasangan selesai, instalasi akan diuji untuk memastikan kinerja yang baik dan keamanan.
- 3) Tim pemeliharaan akan menjadwalkan inspeksi berkala dan perawatan rutin untuk instalasi tegangan rendah guna mencegah kerusakan dan mengoptimalkan kinerja.

e. Penyelesaian Proyek dan Evaluasi:

- 1) Setelah selesai, proyek akan diuji dan diverifikasi sesuai dengan spesifikasi teknis dan kebutuhan klien.
- 2) Manajer proyek akan melakukan evaluasi akhir terhadap pelaksanaan proyek, mencakup pencapaian tujuan, anggaran, dan kualitas pekerjaan.
- 3) Dokumentasi lengkap proyek akan disimpan untuk referensi dan audit masa depan.

f. Pelaporan:

- 1) Setiap tahap proyek akan dilaporkan kepada manajemen perusahaan untuk pemantauan dan evaluasi.
- 2) Laporan harian, mingguan, dan bulanan akan disusun dan disampaikan kepada klien sesuai dengan kesepakatan kontrak.

## 7. Alur Kerja Pegawai

Alur kerja pegawai dalam penerbitan PBJ/PO/Kontrak Rinci yang bertujuan untuk membuat working permit, JSA (Kelengkapan K3) yaitu :

a. Melakukan verifikasi data:

1) Memverifikasi keabsahan berita acara pekerjaan

a) Nama pelanggan

b) Alamat

c) Id pelanggan

d) Tarif

e) Daya

f) Nomor meter

g) Merek meter

h) Tahun meter

i) Material terpasang

j) Jasa terpasang

2) Mencocokkan foto pelaksanaan sudah sesuai dengan berita acara pemasangan.

b. Validasi data

1) Pastikan rekap realisasi pekerjaan periode berjalan selesai

2) Kirim rekap realisasi pekerjaan dan dokumentasi ke pengawas pekerjaan di ULP

3) Revisi (apabila ada)

4) Pastikan rekap realisasi pekerjaan sudah *clear* dengan dikeluarkannya kakulasi akhir pekerjaan

5) Koordinasikan rekap realisasi pekerjaan dan dokumentasi ke pengawas pekerjaan di UP3

c. Dokumen Tagihan

- a. Surat permohonan bayar
- b. *Copy* jaminan pelaksanaan
- c. *Copy* kontrak atau *copy* SPBJ
- d. Kwitansi
- e. Faktur pajak
- f. Berita acara pemeriksaan material (BAPM)
- g. Sertifikat TKDN
- h. Surat pernyataan keaslian barang
- i. Surat pernyataan garansi barang (12 bulan)
- j. Surat pernyataan garansi pekerjaan (3 bulan)
- k. kalkulasi akhir pekerjaan
- l. Berita acara pemeriksaan pekerjaan (BAPP)
- m. Berita acara serah terima pekerjaan (BASTP)
- n. Berita acara pekerjaan tambah/kurang (BATK)
- o. Rekap realisasi pekerjaan
- p. Dokumentasi pekerjaan

d. Monitoring Tagihan

- a. Monitoring keberadaan dokumen tagihan
- b. Monitoring kelengkapan tagihan
- c. Memastikan dokumen tagihan tidak revisi

## B. Hasil Penelitian

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan produktif. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih fokus, kompetitif, dan terlibat, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Pegawai yang termotivasi cenderung puas dengan pekerjaannya, hal ini mengurangi pergantian pegawai bagi perusahaan dan menghemat uang yang sebelumnya dihabiskan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Motivasi yang tinggi juga dapat merangsang kreativitas dan inovasi. Pegawai yang merasa termotivasi lebih cenderung berpikir *out of the box*, mencari solusi baru terhadap permasalahan, dan mengajukan ide-ide baru yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Motivasi yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana pegawai merasa dihargai dan didukung. Hal ini meningkatkan moral dan kepercayaan di antara rekan kerja dan mengurangi konflik dan ketegangan di tempat kerja.

Perusahaan yang peduli dengan motivasi di tempat kerja juga lebih cenderung menawarkan peluang pengembangan profesional kepada pegawainya. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini tetapi juga membantu mempertahankan potensial pegawai yang berbakat.

Dengan memahami pentingnya motivasi kerja, perusahaan dapat menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan dan mempertahankan

motivasi pegawai yang berdampak positif terhadap kinerja dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

#### 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah salah satu konsep dasar hierarki oleh psikolog terkenal Abraham Maslow. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia sebagai hierarki lima tingkat, dengan kebutuhan fisiologis sebagai tingkat paling dasar. Kebutuhan-kebutuhan ini merupakan hal mendasar untuk memahami kehidupan manusia dan merupakan hal mendasar untuk memahami motivasi individu. Dengan adanya kebutuhan fisiologis yang terpenuhi secara langsung akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Untuk dapat melihat bagaimana motivasi kerja pegawai dalam kebutuhan fisiologis yaitu sebagai berikut:

a. Pada pemberian gaji kepada pegawai di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Pada pemberian gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai sudah mencukupi, namun kami belum menerapkan sistem gaji umr dipegawai dan hanya dibeberapa saja, apa dasarnya karena beberapa dari pegawai itu kita menghitung dari poin dan *jobdesk* yang dikerjakan, maka kita mengupah sesuai kesepakatan awal pada saat merekrut dan mereka setuju dengan upah tersebut, sehingga kami menerima untuk bekerja” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa sebagian pegawai menerima gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar, namun tidak semua pegawai menerima gaji berdasarkan standar UMR. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai dihitung berdasarkan poin dan *jobdesk* yang dikerjakan, dan gaji mereka ditentukan



berdasarkan kesepakatan awal saat merekrut. Pegawai setuju dengan upah tersebut, sehingga perusahaan mengikutinya. Dengan demikian, perusahaan menerapkan sistem gaji yang beragam tergantung pada faktor-faktor tertentu.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya, gaji yang diberikan saat ini itu sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya sebagai pegawai di perusahaan ini. Saya senang dengan sistem pengupahan yang sudah menjadi kesepakatan dari perusahaan karena memberikan fleksibilitas dan keadilan bagi saya. Dengan gaji yang saya terima, saya bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan juga menyisihkan sebagian untuk tabungan masa depan saya” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa individu tersebut merasa puas dengan gaji yang diterimanya sebagai pegawai di perusahaan. Mereka percaya bahwa gaji tersebut sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan merasa senang dengan sistem pengupahan yang berlaku di perusahaan karena dianggap memberikan fleksibilitas dan keadilan. Individu tersebut juga merasa mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menyisihkan sebagian gaji untuk tabungan masa depannya.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Meskipun perusahaan sudah memiliki kesepakatan yang jelas dalam mengupah pegawai, saya pikir ini ada beberapa aspek biaya hidup yang terus meningkat dalam kehidupan sehari-hari. Namun, saya tetap bersedia bekerja keras dan berkontribusi sebaik mungkin untuk perusahaan ini” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki kesepakatan yang jelas dalam memberikan gaji, namun pegawai merasa bahwa beberapa aspek biaya hidup terus meningkat. Meskipun demikian, pegawai tetap bersedia bekerja keras dan berkontribusi sebaik mungkin untuk perusahaan tersebut.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya pribadi, gaji yang diberikan itu sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar. Tetapi saya berharap pada perusahaan dapat mempertimbangkan program kesejahteraan pegawai yang lebih luas untuk membantu pegawai dalam situasi yang lebih sulit” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gajinya sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Tetapi individu tersebut berharap perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program kesejahteraan pegawai yang lebih luas untuk membantu pegawai dalam situasi yang sulit. Hal ini menunjukkan sikap empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan kolektif di tempat kerja.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya melihat bahwa gaji yang diberikan saat ini sudah menjadi bagian dari kesepakatan perusahaan dan sudah memberikan dasar yang stabil untuk memenuhi kebutuhan saya. Namun, saya juga tahu bahwa situasi keuangan secara pribadi seseorang itu dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, saya selalu mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan saya, memperluas jaringan, dan mencari kesempatan untuk meningkatkan pendapatan saya di masa depan” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun seseorang merasa bahwa gaji yang mereka terima saat ini sudah memberikan dasar yang stabil untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, mereka tetap menyadari bahwa situasi keuangan pribadi bisa berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, mereka terus mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan, memperluas jaringan, dan mencari kesempatan untuk meningkatkan pendapatan di masa depan sebagai langkah antisipatif terhadap kemungkinan perubahan keuangan. Ini menunjukkan sikap proaktif dalam mengelola karier dan keuangan pribadi.

Berikut gambar terkait slip gaji pegawai yang mendapatkan gaji berdasarkan golongan 2 pada PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.

**PT. FIRMAN MULYA JAYA**  
CONTRACTOR-LEVERANSIR-JASA DAN PERDAGANGAN UMUM

**SLIP GAJI 2024**  
APRIL 2024

Nama : **ARMAN** Golongan : **GOLONGAN 2**  
Jabatan : **Manager SUTM** Bagian : **SUTM**

PENERIMAAN		POTONGAN	
Gaji Pokok	: Rp 3,000,000	Keterlambatan	: -
Tunjangan Jabatan	: Rp 200,000	Potongannya	: -
Uang Makan	: Rp -		
Transportasi	: Rp -		
Pengobatan	: Rp -		
Bonus / THR	: Rp -		
Jaminan Perusahaan	: Rp -		
Lainnya	: Rp -		
<b>TOTAL PENERIMAAN</b>	<b>: Rp 3,200,000</b>	<b>TOTAL POTONGAN</b>	<b>: -</b>

**TOTAL PENERIMAAN** : Rp 3,200,000

Makassar, 01 April 2024

Yang Membuat : *[Signature]*  
**A. AYU SANTIKA**  
Staff Keuangan

Di Setujui, : *[Signature]*  
**NUNUNG MARYANTI**  
Manager Keu & Adm

Diterima Oleh : *[Signature]*  
**ARMAN**  
Manager SUTM

Mohon ditransfer:  
Atas Nama : SITTI  
Bank : BRI  
No.Rekening : 0642 - 0105 - 0224 - 501

**Gambar 4.2** Slip Gaji Pegawai

b. Kebijakan uang transportasi yang diberikan kepada pegawai oleh PT.

Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Terdapat uang transportasi diberikan kepada tenaga pekerja dilapangan dan khususnya tenaga administrasi, apabila pekerjaannya sudah ingin ditagihkan ke PT. PLN Persero, maka transportasi dari kantor ke UP3 atau ULP terkait, itu ditanggung biaya transportasinya dengan cara mereka membeli terlebih dahulu dengan mengambil nota dari pom bensin, kemudian nota tersebut ditagihkan kepada perusahaan disetiap akhir bulan” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan dana transportasi dengan cara pegawai membeli bahan bakar terlebih dahulu, dan kemudian mencatatnya dalam nota yang akan diajukan kepada perusahaan setiap akhir bulan untuk penggantian biaya transportasi tersebut.

kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Ada kebijakan uang transportasi yang diberikan perusahaan dan itu menjadi salah satu bentuk insentif yang didapatkan sebagai pegawai. Selain memperlihatkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pegawainya, hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas sebagai pegawai. Dengan beban transportasi yang ditanggung, pegawai dapat sampai ke kantor setelah melakukan pengurusan dengan lebih tenang, fokus dan tidak terganggu dengan masalah keuangan pribadinya” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan kebijakan uang transportasi kepada pegawainya, perusahaan tidak hanya menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas. Beban transportasi yang

ditanggung oleh perusahaan memungkinkan pegawai untuk datang ke kantor dengan pikiran yang lebih tenang dan fokus, tanpa terganggu oleh masalah keuangan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tersebut tidak hanya memberikan manfaat praktis, tetapi juga memperkuat ikatan antara perusahaan dan pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya kebijakan uang transportasi yang ditanggung perusahaan sangat membantu bagi karyawan. Ini mengurangi beban finansial kami terkait perjalanan harian ke kantor pusat PLN. Hal ini juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dan mendorong kami untuk tetap fokus pada pekerjaan tanpa perlu khawatir akan biaya transportasi” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan uang transportasi yang ditanggung oleh perusahaan dianggap sangat membantu bagi pegawai. Ini tidak hanya mengurangi beban finansial terkait perjalanan harian ke kantor pusat PLN, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, kebijakan tersebut memberikan dorongan kepada pegawai untuk tetap fokus pada pekerjaan tanpa perlu khawatir akan biaya transportasi.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut.;

“Karena adanya penerapan kebijakan uang transportasi kepada pegawai yang kerja pada bagian lapangan, ini menjadi strategi yang dipilih oleh perusahaan untuk memastikan pegawainya dapat bekerja dengan optimal ” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan penerapan kebijakan uang transportasi, perusahaan mengambil strategi untuk memastikan pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga akan meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“ini adalah salah satu bentuk insentif yang perusahaan berikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas dedikasi dan kerja kerasnya. Dengan memberikan uang transportasi, perusahaan ingin menunjukkan bahwa peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan berupaya untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan uang transportasi kepada pegawai sebagai insentif untuk menghargai dedikasi dan kerja keras mereka. Tindakan ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Insentif tersebut tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pegawai dan upaya mereka untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan optimal.

Berikut gambar terkait nota SPBU sebagai kebijakan uang transportasi yang ditanggung oleh PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.



**Gambar 4.3** Nota SPBU

- c. Kebijakan uang makan yang diberikan kepada pegawai oleh PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Saya paham bahwa kebijakan perusahaan mengenai pemberian uang makan mungkin berbeda-beda. Meskipun tidak ada uang makan yang diberikan dip perusahaan kami, saya akan lebih fokus pada nilai dan budaya perusahaan yang diterapkan. Saya percaya bahwa kontribusi saya sebagai seorang pegawai dapat lebih berdampak daripada manfaat uang makan secara langsung” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa individu tersebut mengakui adanya perbedaan kebijakan perusahaan mengenai pemberian uang makan. Meskipun mungkin ada situasi di mana tidak ada uang makan yang diberikan, individu tersebut memilih untuk lebih memusatkan perhatian pada nilai dan budaya perusahaan yang dijalankan. Mereka meyakini bahwa kontribusi mereka sebagai pegawai memiliki potensi untuk memberikan dampak yang lebih besar daripada manfaat

uang makan secara langsung. Hal ini menunjukkan sikap yang berorientasi pada nilai dan keterlibatan yang kuat terhadap tujuan perusahaan daripada sekadar keuntungan materiil.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Meskipun uang makan tidak disediakan oleh perusahaan, saya tetap memandang bahwa hubungan antara perusahaan dan pegawai merupakan hubungan saling memberi dan menerima. Saya percaya bahwa perusahaan akan memberikan kompensasi dan manfaat yang sepadan dengan kontribusi yang saya berikan. Yang terpenting bagi saya adalah lingkungan kerja yang kondusif dan peluang untuk berkembang secara profesional” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun uang makan tidak disediakan, hubungan antara perusahaan dan pegawai tetap dilihat sebagai hubungan yang saling memberi dan menerima. Keyakinan dalam kompensasi yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan menjadi landasan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dan peluang untuk berkembang profesional dianggap sebagai hal yang lebih penting. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menempatkan nilai pada kompensasi yang adil dan kesempatan untuk tumbuh dalam pekerjaan mereka.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya dengan tidak adanya pemberian uang makan dari perusahaan, namun ini dapat dijadikan sebagai peluang untuk mengembangkan keterampilan manajemen keuangan pribadi dan juga meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya sehari-hari” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).



Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiadaan uang makan dari perusahaan dapat menjadi kesempatan pegawai untuk meningkatkan kreativitas dalam mengatur anggaran dan waktu makan. Meskipun harus menghadapi keterbatasan ini, melihatnya sebagai momentum untuk mengembangkan keterampilan manajemen keuangan pribadi. Selain itu, hal ini mendorong untuk lebih efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari di tempat kerja. Dengan mengambil pendekatan positif terhadap situasi ini, yakin pegawai akan dapat tumbuh dan berkembang secara pribadi dan profesional.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Saya menghargai transparansi perusahaan dalam tidak memberikan uang makan kepada pegawainya, yang memungkinkan kami untuk lebih fokus pada upaya-upaya lain yang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa menganggap transparansi perusahaan yang tidak memberikan uang makan kepada pegawainya sebagai suatu kebijakan yang positif. Menurutnya, kebijakan ini memungkinkan mereka untuk mengalokasikan sumber daya perusahaan dengan lebih bijaksana, memprioritaskan upaya-upaya yang lebih penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja. Ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya efisiensi dan pengelolaan sumber daya yang tepat guna demi kebaikan bersama.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya menganggap kebijakan perusahaan dalam tidak memberikan uang makan sebagai kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam pengelolaan waktu dan anggaran pribadi. Ini telah mendorong saya untuk lebih sadar akan kebutuhan makanan sehari-hari dan mengelola finansial secara lebih efisien” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak memberikan uang makan telah dianggap sebagai sebuah kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam manajemen waktu dan pengelolaan anggaran pribadi. Hal ini telah mendorong individu tersebut untuk menjadi lebih sadar akan kebutuhan makanan sehari-hari dan mengelola finansial secara lebih efisien. Dengan demikian, pengalaman ini tidak hanya mengubah persepsi terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga memperkaya pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola sumber daya secara lebih bijaksana.

d. Kebijakan pemberian ketersediaan fasilitas perumahan kepada pegawai oleh PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Perusahaan menyediakan satu rumah yang dapat ditempati oleh pegawai yang belum berkeluarga atau yang sedang merantau sehingga pegawai merasa terbantu dan lebih fokus dalam bekerja karena tidak perlu khawatir tentang tempat tinggal.” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas berupa satu rumah untuk pegawai yang belum berkeluarga atau sedang merantau. Tujuan dari fasilitas ini adalah agar pegawai merasa terbantu dan lebih fokus dalam bekerja, karena tidak perlu khawatir tentang tempat tinggal. Dengan demikian, upaya

perusahaan dalam menyediakan fasilitas tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan konsentrasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya, penyediaan fasilitas perumahan bagi pegawai merupakan langkah positif dari perusahaan. Ini tidak hanya memberikan kenyamanan bagi pegawai yang belum memiliki tempat tinggal tetap, tetapi juga memperlihatkan komitmen perusahaan dalam memastikan kesejahteraan pegawai” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penyediaan fasilitas perumahan bagi pegawai merupakan langkah positif dari perusahaan. Hal ini tidak hanya memberikan kenyamanan bagi pegawai yang belum memiliki tempat tinggal tetap, tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan dalam memastikan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, tindakan ini tidak hanya memberikan manfaat praktis, tetapi juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan dasar pegawai.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya dengan menyediakan fasilitas perumahan bagi pegawai merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan keterikatan dan produktivitas pegawai. Dengan memiliki tempat tinggal yang nyaman dan terjangkau, saya merasa lebih fokus dalam bekerja dan memiliki lebih banyak waktu untuk berkontribusi pada perusahaan. Saya sangat mengapresiasi inisiatif perusahaan untuk memberikan solusi bagi pegawai yang belum memiliki tempat tinggal tetap” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa menyediakan fasilitas perumahan bagi pegawai dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi produktivitas dan keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki tempat tinggal yang nyaman dan terjangkau cenderung lebih fokus dalam bekerja dan memiliki lebih banyak waktu untuk berkontribusi pada perusahaan. Inisiatif perusahaan untuk menyediakan solusi bagi pegawai yang belum memiliki tempat tinggal tetap dinilai sangat dihargai oleh pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya peran perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan untuk mencapai kinerja dan keterlibatan yang optimal.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya fasilitas perumahan yang disediakan oleh perusahaan telah menjadi nilai tambah yang signifikan. Selain memberikan kenyamanan dan stabilitas tempat tinggal, ini juga memperkuat ikatan antara sesama pegawai” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas perumahan yang disediakan oleh perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan bagi individu yang bekerja di sana. Fasilitas tersebut tidak hanya memberikan kenyamanan dan stabilitas tempat tinggal bagi pegawai, tetapi juga memperkuat ikatan antara sesama pegawai. Ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dalam menyediakan fasilitas perumahan memiliki nilai tambah yang penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang positif dan membangun komunitas yang solid di antara pegawai.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya menganggap bahwa fasilitas perumahan ini sebagai salah satu keuntungan yang luar biasa dalam bekerja di perusahaan. Ini tidak hanya memungkinkan untuk lebih fokus pada pekerjaan, tetapi juga memberikan stabilitas finansial dengan mengurangi biaya akomodasi yang harus ditanggung sendiri oleh pegawai” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas perumahan yang disediakan oleh perusahaan dianggap sebagai keuntungan besar bagi para pegawai. Hal ini membantu meningkatkan fokus pada pekerjaan karena mengurangi kekhawatiran terkait akomodasi, serta memberikan stabilitas finansial dengan mengurangi beban biaya akomodasi yang harus ditanggung secara pribadi oleh pegawai. Dengan demikian, fasilitas perumahan ini dianggap sebagai sebuah fasilitas yang bernilai dan memudahkan para pegawai untuk berkontribusi lebih efektif di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas terkait indikator kebutuhan fisiologis, seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan, dan ketersediaan fasilitas perumahan, memainkan peran penting dalam memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Meskipun tidak semua pegawai menerima gaji sesuai dengan standar UMR, sebagian besar merasa cukup puas dengan sistem pengupahan yang berlaku. Kebijakan uang transportasi dianggap sebagai insentif yang memperlihatkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai, serta mendorong peningkatan

produktivitas. Meskipun uang makan tidak disediakan secara universal, kebijakan ini dianggap sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan manajemen keuangan pribadi dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, penyediaan fasilitas perumahan dianggap sebagai langkah positif yang tidak hanya memberikan kenyamanan dan stabilitas tempat tinggal, tetapi juga memperkuat ikatan antara sesama pegawai. Secara keseluruhan, kebijakan-kebijakan ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan dan pengembangan pegawai, serta berpotensi meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman pada pegawai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah merupakan hal yang sangat penting. Lingkungan kerja seperti ini seringkali memiliki risiko fisik dan teknis yang tinggi, dan memastikan keselamatan pegawai adalah prioritas utama. Rasa aman tidak hanya merupakan kebutuhan psikologis, namun juga berdampak pada produktivitas karyawan, kualitas kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan adanya keamanan fisik yang merupakan aspek penting bagi pegawai dengan merasa bebas dari bahaya fisik seperti kecelakaan dan cedera di tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaannya.

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman secara fisik dan teknis untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai, serta mengurangi risiko kecelakaan dan kerugian bisnis dalam jangka panjang, dapat dilihat bagaimana motivasi kerja pegawai dalam kebutuhan rasa aman yaitu sebagai berikut:

a. Perlengkapan keselamatan kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya pada Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja karena yang utama dari perusahaan sebelum melakukan kontrak dengan PT. PLN Persero adalah keselamatan kerja, jadi kita ini punya berbagai *safety* mulai dari sarung tangan, Sepatu, kacamata, helem dan beberapa lainnya” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan berbagai perlengkapan kerja khususnya bagi pegawai yang bekerja dibagian lapangan untuk keselamatan kerja pegawai.

Dan kemudian diperjelas dengan pernyataan oleh penganggung jawab Teknik yang menyatakan bahwa:

“Perusahaan memberikan keselamatan *safety briefing* untuk periksa peralatan APD karena diperusahaan ada standar keselamatan kerja, seperti alat-alat *safety* harus SNI. Selain itu, ada pengukuran jika ingin menggunakan *safety* dengan melihat apakah itu harus memakai *body harness*, misalnya ingin memanjat 9-12 meter harus menggunakan sabuk pengaman atau *full body harness*, sepatu *safety*, sarung tangan kerja dan kacamata pelindung” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai diberikan *safety briefing* agar perlengkapan keselamatan kerja

yang akan digunakan sudah sesuai dengan standarisasi keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Pegawai diberikan alat perlengkapan keselamatan kerja dan sebelum memulai bekerja dilakukan berdoa terlebih dahulu menurut kepercayaan masing-masing, terus melakukan *briefing* sesuai dengan prosedur pekerjaan dengan standar keselamatan harus memakai *safety belt* yang sesuai standar nasional Indonesia dengan alat peraga lainnya” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa selain pemberian perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai dengan prosedur pekerjaan, para pegawai diarahkan untuk berdoa sebelum memulai pekerjaan yang akan dilakukan.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan ini sungguh luar biasa dengan adanya alat *safety* yang tersedia dan siap digunakan setiap saat. Selain itu, Perusahaan juga sering melakukan pemeliharaan rutin terhadap peralatan keselamatan, sehingga saya merasa nyaman dan aman saat bekerja” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan perlindungan keselamatan kerja yang dapat digunakan setiap saat dan pemeliharanya juga rutin dilakukan sehingga pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Perusahaan kami sangat memperhatikan keselamatan kerja pegawainya. Selain memberikan alat *safety* yang diperlukan, tetapi rutin juga mengadakan pelatihan keselamatan dan mengedapankan



budaya kerja yang aman” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa selain memberikan alat *safety* kepada pegawai, perusahaan juga memberikan pelatihan keselamatan kerja secara rutin dan menerapkan budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Berikut gambar alat APD yang dipersiapkan oleh perusahaan dan digunakan pegawai PT. Firman Mulya Jaya pada saat kerja dilapangan.

Nama APD	Gambar APD
Helm Pengaman	
Sepatu Boot Karet	
Sarung Tangan Kerja	
Rompi Kerja	
Tangga Aluminium	
Full Body Harness	
Alat-alat Safety Lainnya	

**Gambar 4.4** Alat APD

- b. Tunjangan kesehatan di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Tunjangan kesehatan yang diberikan dalam bentuk asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan. Asuransi kesehatan digunakan itu bisa pada saat atau misalnya ada kecelakaan kerja, cedera saat bekerja itu bisa digunakan pada rumah sakit tertentu. Kalau asuransi kesehatan itu mengikat di BPJS kesehatan dia masuk pada faskes yang terdaftar, tapi kalau asuransi ketenagakerjaan sepertinya ada rumah sakit yang melayani kecelakaan kerja” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada pegawainya yaitu asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sesuai rumah sakit yang terdaftar pada asuransi tersebut.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya, keberadaan program tunjangan kesehatan adalah bukti nyata dari komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan, perusahaan menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kebutuhan dan keamanan para pekerja. Ini juga menciptakan hubungan saling percaya antara perusahaan dan pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja” (Wawancara dengan Am, tanggal 5 februari 20224).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa program tunjangan kesehatan menjadi bukti nyata dan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dalam kebutuhan dan keamanannya sehingga menciptakan hubungan saling percaya antara perusahaan dan pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Adanya program tunjangan kesehatan itu merupakan salah satu faktor pembeda yang membuat perusahaan lebih menarik bagi calon pegawai. Dalam persaingan pasar kerja yang ketat, perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.

Dengan demikian, perusahaan dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan pegawainya dalam jangka Panjang” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa program tunjangan kesehatan yaitu asuransi kehatan dan asuransi ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya menjadi faktor pembeda yang dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan pegawainya dalam jangka panajng.

Kemudian pernyataan oleh teknisi K3 Litrik yaitu sebagai berikut:

“Ya, dengan adanya tunjangan kesehatan yaitu asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan yang disediakan oleh perusahaan memberikan dampak positif pada produktivitas dan loyalitas pegawai. Saya dan rekan kerja saya merasa lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas kami. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan terjamin” (Hasil wawancara dengan Iz, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memberikan dampak positif pada produktivitas dan loyalitas pegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan terjamin.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Manurut saya program tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sangatlah penting bagi kesejahteraan pegawai, maka perusahaan memberikan adanya asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan. Program ini memberikan perlindungan finansial yang sangat berarti bagi saya dan keluarga, terutama dalam menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan kerja” (Wawancara dengan WN 7 Februari 20224).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tunjangan kesehatan yaitu asuransi kesehatan dan suransi ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan membuat pegawai merasa terlindungi secara finansial dalam menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan kerja.

Berikut contoh daftar nama pegawai pada jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.

NO	Nama Pegawai	No Kepesertaan JKN-KIS	Nomor Pegawai	Nomor Handphone	Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Terhitung Mulai Tanggal (TMT)
1	Asis	0002366643082	7309093112880039	-	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021
2	Arman	0002366643126	6405121005880001	085240830007	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021
3	Asri	0001939346976	7309091710800001	-	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021
4	Herman	0002322906748	7309090107850204	-	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021
5	Usman	0001939355987	7309090403990001	-	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021
6	Arsyad	0002404850927	7309090701890002	-	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021
7	Asdi Wali	0001939348326	7309090502820002	-	Berakhinya masa perjanjian Kerjasama kerja	10/11/2021

Makassar, 4 Maret 2024

ARMAN

**Gambar 4.5** Jaminan Kesehatan

- c. Pemberian jaminan hari tua di PT. Firman Mulya Jaya yang terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman, maka penulis mewawancarai Ibu Komisariss yang menyatakan:

“Perusahaan memberikan jaminan hari tua tapi jumlahnya tidak besar, tergantung dari berapa nilai yang dibutuhkan saat daftar misalnya sekian persen gajinya, berapa persen untuk jaminan hari tua dan itu sudah diatur oleh perusahaan terkait perolehan jaminan tersebut, namun juga dapat disesuaikan kondisi keuangan perusahaan” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian jaminan hari tua pada pegawai memiliki jumlah yang tidak besar sesuai pada kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya merasa bahwa kebijakan perusahaan untuk menyediakan jaminan hari tua bisa menjadi poin positif dalam perspektif pegawai. Jaminan hari tua sering kali dianggap sebagai bentuk penghargaan jangka panjang atas kontribusi dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penyediaan kebijakan jaminan hari tua oleh perusahaan memberikan efek positif dalam perspektif pegawai dan sebagai bentuk penghargaan jangka Panjang terhadap kontribusi dan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Perusahaan memberikan tunjangan hari tua dan saya memahami bahwa setiap perusahaan memiliki strategi dan kebijakan yang berbeda-beda terkait dengan tunjangan hari tua. Namun sebagai pegawai, saya fokus pada pengembangan karier dan peluang pertumbuhan yang ditawarkan perusahaan supaya saya merencanakan masa pensiun saya dengan cara yang tepat sesuai dengan sumber daya yang tersedia” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki strategi dan kebijakan yang berbeda-beda mengenai pemberian tunjangan hari tua. Pegawai fokus pada pengembangan karier dan peluang pertumbuhan yang ditawarkan perusahaan agar dapat

merencanakan masa pensiunnya dengan cara yang tepat sesuai dengan sumber daya yang tersedia.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Kebijakan jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawai. Meskipun jumlahnya mungkin berdasarkan ketentuan perusahaan, saya merasa bahwa inisiatif perusahaan untuk menyediakan jaminan hari tua menunjukkan komitmennya terhadap kesejahteraan pegawai” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan jaminan hari tua sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawai. Hal tersebut menjadi komitmen bagi perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya menghargai dengan adanya kebijakan jaminan hari tua, namun saya juga menyadari bahwa jumlahnya mungkin tidak selalu sesuai dengan harapan individu. Sehingga saya berpikir bahwa perusahaan memiliki pertimbangan yang matang dalam menetapkan jumlah tersebut, yang mungkin berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan faktor-faktor lainnya” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kebijakan jaminan hari tua oleh perusahaan dapat dihargai dengan baik walaupun jumlahnya mungkin tidak sesuai dengan harapan, namun perusahaan pasti memiliki pertimbangan dalam menetapkan jumlahnya dan menyesuaikan dengan kondisi perusahaan serta faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan uraian diatas yang terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman terkait perlengkapan keselamatan kerja, program jaminan

kesehatan, dan kebijakan jaminan hari tua yang disediakan oleh perusahaan adalah indikator penting dari kebutuhan akan rasa aman pada perusahaan. Perlengkapan keselamatan kerja menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan pegawai dalam menjalankan tugas mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi. Program jaminan tunjangan kesehatan seperti asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan memberikan jaminan bagi pegawai terhadap risiko kesehatan dan kecelakaan yang mungkin terjadi, sehingga memberikan rasa aman dan perlindungan finansial. Selain itu, kebijakan jaminan hari tua menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan jaminan bagi masa depan keuangan pegawai setelah pensiun, serta memberikan rasa aman dan stabilitas finansial. Dengan memberikan perlengkapan keselamatan kerja, jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua kepada pegawai, menjadikan perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar keselamatan pegawainya meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan di lingkungan kerja.

### 3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Pegawai yang bekerja di perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi dan pemeliharaan jaringan listrik memiliki kebutuhan sosial dan rasa memiliki yang sangat penting dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Seiring dengan sifat pekerjaan yang melibatkan tim, kolaborasi, dan interaksi dengan berbagai pihak, kebutuhan akan interaksi sosial menjadi

krusial. Dalam konteks ini, rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tim juga memainkan peran yang signifikan.

Dalam dunia konstruksi dan pemeliharaan jaringan listrik, kerja sama tim sangatlah penting. Proyek-proyek yang melibatkan instalasi, perbaikan, atau pemeliharaan infrastruktur listrik seringkali memerlukan koordinasi yang ketat antara berbagai tim dan spesialis. Oleh karena itu, kebutuhan akan keterlibatan sosial dan kemampuan berkomunikasi yang efektif menjadi sangat penting. Dalam upaya menciptakan keharmonisan dalam tim serta lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan, dapat dilihat bagaimana motivasi kerja pegawai dalam kebutuhan social atau rasa memiliki yaitu sebagai berikut:

a. Upaya pegawai untuk berkontribusi dalam kerja tim di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Yang pertama tidak berkontribusi dalam pekerjaan lain, apabila pekerjaan dengan tim belum selesai agar memberikan kontribusi yang maksimal dan jika sudah selesai baru dibolehkan saling membantu pada pekerjaan lainnya, contohnya dalam hal pengurusan administrasi boleh saling membantu karena satu tujuan dalam UP3, namun apabila ingin menemui pegawai dikantor UP3 dan orangnya berbeda maka melakukan komunikasi secara *continue* didalam grup chat bahwa yang ingin ditemui diperbolehkan” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa harus menyelesaikan pekerjaan dengan tim terdahulu agar memberikan kontribusi yang baik, kemudian baru diperkenankan untuk membantu pekerjaan lainnya seperti terkait urusan administrasi.



Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“saya yakin yah bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menjadi bagian yang berarti dalam sebuah tim. Saya selalu berusaha untuk terbuka dan transparan dalam berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja saya. Saya aktif mendengarkan pendapat orang lain, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mencari solusi bersama untuk setiap tantangan yang kami hadapi. Dengan membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung dengan rekan kerja, saya semakin yakin kami itu dapat mencapai hasil yang lebih baik sebagai tim” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa membangun komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk menjadi bagian yang berarti dalam berkontribusi dengan tim. Selalu berusaha transparan dalam berkomunikasi, aktif mendengarkan pendapat orang lain dan mencari solusi bersama dalam setiap tantangan yang dihadapi. Selain itu juga membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung dengan rekan kerja agar mencapai hasil yang lebih baik.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Saya selalu berusaha untuk menjadi anggota tim yang aktif dalam setiap pekerjaan dan berinisiatif agar bisa membantu meringankan beban kerja tim. Misalnya, saya sering mencari peluang untuk mengambil tanggung jawab tambahan. Dengan cara ini, saya berharap dapat menjadi pegawai yang berarti bagi tim saya” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa berusaha untuk menjadi anggota tim yang aktif dan berinisiatif dalam setiap pekerjaan agar dapat meringankan kerja tim serta mencari peluang untuk

mengambil tanggung jawab tambahan sebagai pengharapan menjadi pegawai yang berarti bagi tim.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Upaya yang saya lakukan agar berkontribusi dengan tim yaitu menciptakan suasana kerja yang damai dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan berkembang sebagai profesional dengan meningkatkan keterampilan saya sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar dalam proyek-proyek tim serta dapat membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan kontribusi dengan tim upaya yang dapat dilakukan yaitu menciptakan suasana kerja yang damai dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan serta terus belajar dan berkembang sebagai profesional dengan meningkatkan keterampilan sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya ini selalu berusaha untuk menjadi orang yang positif, memberikan pujian dan dukungan kepada rekan-rekan kerja saya, serta menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan memposisikan diri setara dengan rekan yang lain. Saya berharap dengan cara ini dapat membantu membangun sebuah tim yang kuat dan efisien” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa melakukan kontribusi dengan tim dengan berusaha menjadi orang positif serta memberikan pujian dan dukungan kepada rekan-rekan kerja agar

dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah sehingga membantu tim menjadi kuat dan efisien.

Berikut kegiatan *briefing* yang dilakukan sebelum memulai pekerjaan agar tiap pegawai dapat berkontribusi dengan baik dalam kerjasama tim.



**Gambar 4.6** *Briefing* dengan Tim

- b. Upaya membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Yang pertama saling mensupport pekerjaan satu sama lain misalnya ada teman-teman yang sedang down maka kita saling mensupport, tidak menjelekkkan teman-teman didepan pimpinan dan tidak saling mencari muka” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja yaitu dengan saling mensupport pekerjaan sesama rekan kerja, mensupport teman jika ada

yang down, tidak menjelakkan rekan kerja dan tidak saling berusaha untuk mendapatkan perhatian penuh didepan pimpinan.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya menjalin koordinasi yang baik, komunikasi yang baik dan saling membutuhkan satu sama lain sehingga menjadi kunci kesuksesan dalam lingkungan kerja. Saya juga selalu berusaha untuk menjadi pendengar yang baik dan memberikan dukungan kepada rekan-rekan saya” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan menjalin koordinasi yang baik, menjalin komunikasi yang baik, saling membutuhkan satu sama lain dan menjadi pendengar yang baik serta memberikan dukungan kepada rekan-rekan kerja menjadi kunci kesuksesan dalam lingkungan kerja.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Dalam membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja, saya selalu fokus dalam melakukan kolaborasi dan pertukaran ide. Saya berusaha aktif mencari kesempatan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai divisi, sehingga kami dapat saling belajar dan berkembang bersama dan mengakui prestasi rekan kerja sebagai bagian dari upaya membangun suasana kerja yang menyenangkan dan produktif” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam membangun hubungan positif dengan rekan kerja dilakukan kolaborasi dan pertukaran ide serta aktif mencari peluang untuk melakukan kerja sama dengan rekan kerja dari berbagai divisi sehingga membangun suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Saya selalu berusaha untuk menghormati perbedaan pemahaman antar rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang tentram. Saya juga sering melakukan komunikasi terbuka dan jujur dengan rekan kerja saya. Hal ini membantu membangun hubungan yang saling menghargai dan memperkuat kerja sama demi capaian tujuan perusahaan” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa berbagai upaya yang dilakukan dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu selalu berusaha menghormati perbedaan pemahaman antar rekan kerja, melakukan komunikasi terbuka dan jujur dengan rekan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tentram.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya, penting untuk membangun hubungan yang berdasarkan saling percaya dan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Saya membuka diri terhadap saran yang membangun dari rekan kerja dan selalu siap untuk menyelesaikan konflik secara profesional. Dengan cara ini, saya yakin bahwa hubungan positif yang kuat akan terjalin di antara kami, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan tercapainya pekerjaan yang diinginkan” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya untuk membangun hubungan yang positif dengan melakukan sikap saling percaya dan komunikasi yang efektif, membuka diri terhadap saran yang membangun dari rekan kerja dan selalu siap untuk menyelesaikan konflik secara profesional sehingga terjalin hubungan positif yang kuat.

- c. Upaya menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu di PT. Firman Mulya Jaya yang terdapat pada indikator

kebutuhan rasa aman, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Kita saling menghargai, misalnya ada junior yang baru masuk bekerja di perusahaan, kita sebagai senior mengayomi dengan bertanya apakah sudah mengerti terhadap pekerjaannya dan apakah butuh bantuan. Tapi kembali lagi pada pribadi kita dengan memastikan bahwa pekerjaan kita telah terselesaikan, baru diperbolehkan untuk membantu” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perlakuan saling menghargai tanpa memandang siapa rekan kerja yang ingin dihargai merupakan salah satu upaya menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya penting untuk menghargai kontribusi setiap individu dalam tim, dengan mengakui pencapaian mereka, mendorong kerja sama tim, dan memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai. Saya selalu berusaha untuk membangun kebiasaan bagi setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan dukungan yang terbaik bagi rekan kerja” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu yaitu dengan mengakui pencapaian rekan kerja, mendorong kerja sama tim, dan memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai, serta memberika dukungan yang terbaik bagi rekan kerja.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Ketika kita ini dihadapkan pada tantangan atau masalah, penting dilakukan untuk bersatu sebagai tim dan mencari solusi bersama. Saya selalu siap untuk mendukung rekan kerja saya, berbagi ide dan bekerja

sama untuk mengatasi rintangan yang mungkin muncul. Dengan melakukan hal tersebut akan mempermudah mencapai keberhasilan bersama” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu, penting dilakukan untuk bersatu sebagai tim, mencari solusi bersama dan bekerja sama untuk mengatasi rintangan yang mungkin muncul dalam mempermudah mencapai keberhasilan bersama.

Kemudian pernyataan oleh tekisi k3 listrik yaitu sebagai berikut:

“Saya yakin bahwa salah satu cara terbaik untuk menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama adalah dengan membangun komunikasi terbuka dan kolaboratif dengan rekan kerja. Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi tim, mengajukan pertanyaan, dan mendengarkan pendapat orang lain. Melalui kolaborasi yang efektif, kami dapat memperkuat hubungan tim dan mencapai tujuan bersama secara lebih efisien” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan membangun komunikasi terbuka, kolaboratif dengan rekan kerja, aktif berpartisipasi dalam diskusi tim, mengajukan pertanyaan dan mendengarkan pendapat orang lain merupakan salah satu cara terbaik untuk menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Dalam menunjukkan kesadaran tersebut, saya selalu mendukung pertumbuhan dan pengembangan rekan kerja saya. Serta menyediakan bantuan atau pelatihan ketika diperlukan. Dengan saling mendukung dan memotivasi satu sama lain, kami dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan mendukung pertumbuhan dan pengembangan rekan kerja, serta menyediakan bantuan atau pelatihan ketika diperlukan menjadi suatu upaya dalam menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu.

Berdasarkan uraian diatas yang terdapat pada indikator kebutuhan sosial atau rasa memiliki adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Upaya pegawai untuk berkontribusi dalam kerja tim, membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, dan menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama serta dukungan antar individu merupakan refleksi dari pemenuhan kebutuhan sosial mereka. Melalui kolaborasi yang aktif dan hubungan yang saling mendukung, pegawai tidak hanya memperkuat rasa memiliki terhadap tim dan organisasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kreativitas dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memenuhi kebutuhan sosial ini, pegawai dapat merasa dihargai, diterima, dan didukung oleh lingkungan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan individu maupun tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengakui dan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya.



#### 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan harga diri pada pegawai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan bangunan, serta pemeliharaan jaringan tegangan menengah, tegangan rendah, dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah sangatlah penting. Secara khusus, industri ini menuntut tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi dari para pegawainya karena beroperasi dalam lingkungan yang seringkali penuh tantangan dan risiko.

Pegawai perlu memiliki harga diri yang kuat agar dapat menghadapi tantangan ini dengan percaya diri dan ketenangan pikiran. Mereka harus yakin dengan kemampuan teknis dan pengetahuan mereka untuk mengatasi masalah yang muncul selama proses konstruksi atau pemeliharaan. Oleh karena itu, kebutuhan akan harga diri yang tinggi pada pegawai perusahaan menjadi landasan bagi kemajuan individu dan kemajuan perusahaan dalam industri ini.

a. Dampak pada pemberian penghargaan dari tim terhadap kepuasan individu di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Pemberian penghargaan dari tim sangat berharga karena itu sebagai motivasi untuk bagaimana kita bisa maju lagi, lebih berintegritas, lebih mampu lagi bekerja dengan tim” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dari tim sangat berdampak karena menjadi sebagai motivasi untuk bisa lebih maju, lebih berintegritas agar lebih mampu lagi bekerja dengan tim.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik sebagai berikut:

“Pemberian penghargaan tim dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun hubungan yang solid antara anggota tim. Beberapa individu akan merasa lebih terdorong oleh penghargaan tersebut dan mengalami peningkatan kepuasan dalam bekerja” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian penghargaan dari tim menjadi faktor penting terciptanya iklim kerja yang positif dan membangun hubungan yang solid dengan para anggota tim serta memberikan peningkatan kepuasan dalam bekerja.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Yang pertama itu kita tidak boleh sombong, yang kedua harus menjadi contoh kepada yang lain agar bisa maju lebih baik dari yang mendapatkan penghargaan dan yang ketiga menjadikan penghargaan sebagai motivasi untuk lebih giat bekerja” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga hal yang dilakukan ketika mendapatkan penghargaan dari tim yaitu tidak boleh sombong, harus menjadi contoh pada rekan kerja yang lain dan sebagai motivasi agar lebih giat dalam bekerja.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Penghargaan dari tim seringkali bisa sangat membantu untuk meningkatkan semangat dan kinerja individu saat bekerja bersama. Ketika seseorang merasa dihargai atas usaha bersama yang telah dilakukan, hal itu memperkuat rasa menjadi bagian dari tim dan

mendorong kerja sama yang lebih baik” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari tim dapat memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan semangat dan kinerja individu saat bekerja bersama. Ketika seseorang merasa dihargai atas usaha bersama yang telah dilakukan, hal tersebut memperkuat rasa kepemilikan terhadap tim dan mendorong kerja sama yang lebih baik. Ini menunjukkan pentingnya pengakuan dan apresiasi dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif di dalam sebuah tim.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya penghargaan tim membawa dampak positif besar pada kepuasan individu dalam kinerja kelompok. Ketika seseorang merasa dihargai atas kontribusinya, mereka lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja lebih keras. Ini juga memperkuat rasa kebersamaan dan kerjasama dalam tim, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mendorong kolaborasi yang lebih efektif” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan tim memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan individu dalam kinerja kelompok. Ketika seseorang merasa dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja lebih keras. Selain itu, pemberian penghargaan juga memperkuat rasa kebersamaan dan kerjasama dalam tim, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mendorong kolaborasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penghargaan tim tidak hanya

memberikan pengakuan kepada individu, tetapi juga memperkuat dinamika kelompok secara keseluruhan.

- b. Pentingnya penghargaan dari rekan kerja di PT. Firman Mulya Jaya dalam memenuhi kebutuhan individu akan dihormati, maka penulis mewawancarai pada Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Menurut saya penghargaan dari rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan individu untuk dihormati. Saat mendapatkan pengakuan dari sesama rekan kerja dapat memberikan dorongan yang kuat untuk terus melakukan yang terbaik. Ini tidak hanya memperkuat rasa harga diri kita, tetapi juga membangun hubungan yang positif di tempat kerja” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari rekan kerja memiliki dampak dalam memenuhi kebutuhan individu akan penghargaan. Ketika seseorang menerima pengakuan atas kerja kerasnya dari sesama rekan kerja, hal tersebut memberikan motivasi yang kuat untuk terus berprestasi. Ini tidak hanya meningkatkan rasa harga diri individu, tetapi juga membangun hubungan yang positif di tempat kerja. Dengan demikian, penghargaan dari rekan kerja berperan penting dalam memelihara semangat kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Penghargaan dari rekan kerja itu bisa menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi. Ketika seseorang merasa dihargai oleh sesama tim, itu membuatnya merasa bahwa kontribusinya diakui dan bernilai. Dengan demikian, hal inilah memungkinkan individu untuk merasa lebih termotivasi untuk

memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari rekan kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi individu di tempat kerja. Ketika seseorang merasa dihargai oleh sesama tim, hal itu memberikan rasa diakui dan bernilai terhadap kontribusi yang telah diberikan. Sebagai hasilnya, individu tersebut cenderung merasa lebih termotivasi untuk terlibat lebih aktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada anggota tim sebagai cara untuk memelihara tingkat motivasi dan produktivitas yang tinggi.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Saya percaya penghargaan dari rekan kerja adalah penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kebutuhan individu untuk dihormati. Meskipun menerima penghargaan oleh orang lain bisa membuat kita senang, tapi kita juga perlu membangun harga diri dari dalam. Artinya, kita harus yakin dengan kemampuan dan nilai-nilai kita sendiri, supaya tidak terlalu tergantung pada pujian dari luar” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari rekan kerja adalah penting, namun tidaklah menjadi satu-satunya faktor yang memengaruhi kebutuhan individu akan penghargaan. Meskipun menerima penghargaan dari orang lain dapat memberikan kebahagiaan, penting juga untuk membangun harga diri dari dalam. Ini berarti memiliki keyakinan pada kemampuan dan nilai-nilai kita sendiri sehingga kita tidak terlalu tergantung pada pujian dari luar. Dengan

demikian, sumber penghargaan internal juga sangat penting dalam membentuk rasa harga diri yang kokoh dan kemandirian emosional.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya, penghargaan dari rekan kerja sangat penting untuk membangun hubungan yang baik di tempat kerja. Ketika rekan kerja menghargai kontribusi saya, itu tidak hanya berarti mengakui pekerjaan yang saya lakukan, tetapi juga menunjukkan dukungan dan solidaritas di antara kami. Penghargaan semacam itu menciptakan atmosfer kerja positif di mana semua orang merasa dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membangun hubungan yang baik di tempat kerja. Ketika seseorang merasa dihargai oleh rekan kerja, hal itu tidak hanya merupakan pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan, tetapi juga menunjukkan adanya dukungan dan solidaritas di antara tim. Penghargaan semacam itu dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan dihormati. Atmosfer kerja yang positif ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja secara keseluruhan.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya penghargaan dari rekan kerja bisa jadi menyenangkan, tapi tidak selalu penting untuk merasa dihormati. Beberapa orang lebih merasa dihargai melalui pencapaian pribadi atau hubungan di luar pekerjaan. Jadi, meskipun penghargaan dari rekan kerja bisa memberikan semangat tambahan, ada banyak cara lain untuk merasa

dihormati yang bisa dipilih oleh setiap individu” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari rekan kerja mungkin memberikan kepuasan tersendiri bagi sebagian orang, tetapi tidak selalu menjadi hal yang penting untuk merasa dihormati. Beberapa individu mungkin lebih menghargai pencapaian pribadi atau hubungan di luar lingkungan kerja sebagai bentuk penghargaan. Ini menunjukkan bahwa setiap orang memiliki preferensi yang berbeda dalam merasa dihormati, dan ada berbagai cara untuk mencapai perasaan tersebut, tidak hanya melalui pengakuan dari rekan kerja.

- c. Pengaruh penghargaan dari pimpinan terhadap motivasi dan loyalitas pegawai di PT. Firman Mulya Jaya dalam indikator kebutuhan harga diri, maka penulis mewawancarai pada Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Penghargaan dari pimpinan ini sangat berpengaruh karena pimpinan adalah mentor yang memberikan kita contoh untuk bagaimana saling menghargai dengan sesama rekan kerja” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh penghargaan dari pimpinan sangat signifikan dalam lingkungan kerja. Hal ini karena pimpinan tidak hanya memimpin, tetapi juga berperan sebagai mentor yang memberikan contoh tentang pentingnya saling menghargai antara rekan kerja. Dengan kata lain, tindakan penghargaan dari pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawan dalam

memperlakukan satu sama lain dengan penuh penghormatan dan menghargai kontribusi masing-masing.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Yah penghargaan dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kesetiaan pegawai. Ketika pimpinan secara konsisten memberikan penghargaan, baik itu pengakuan atas pencapaian individu maupun kelompok, pegawai merasa dihargai dan diakui atas usahanya. Ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik, serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan” (Hasil wawancara dengan Am, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat dan kesetiaan pegawai. Ketika pimpinan secara konsisten mengakui dan memberikan penghargaan atas pencapaian individu atau kelompok, pegawai merasa dihargai, diakui, dan didorong untuk terus berkinerja baik. Dengan demikian, pemberian penghargaan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi pegawai, serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Bagi saya penghargaan dari pimpinan jauh lebih baik dari siapapun karena dengan penghargaan tersebut dapat mencerminkan pada rekan kerja yang lain agar mampu bekerja dengan giat dan lebih baik dari sebelumnya” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari pimpinan memiliki nilai yang lebih besar daripada penghargaan dari siapapun. Hal ini karena penghargaan dari pimpinan



dapat memiliki dampak yang positif dalam memotivasi rekan kerja untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik dari sebelumnya. Dengan kata lain, penghargaan dari pimpinan memiliki kekuatan untuk menginspirasi kinerja yang lebih baik dari tim kerja secara keseluruhan.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Penghargaan dari pimpinan memang memiliki efek yang berbeda-beda tergantung cara pemberiannya. Penghargaan yang jelas, adil, dan terkait dengan kinerja biasanya itu lebih baik dalam meningkatkan semangat dan kesetiaan pegawai. Namun, penghargaan yang tidak konsisten atau tidak adil juga bisa membuat ketidakpuasan dan bahkan menurunkan semangat serta kesetiaan pegawai” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dari pimpinan memiliki dampak yang bervariasi tergantung pada cara pemberiannya. Penghargaan yang diberikan secara jelas, adil, dan terkait dengan kinerja cenderung lebih efektif dalam meningkatkan semangat dan kesetiaan pegawai. Namun, jika penghargaan tersebut tidak konsisten atau tidak adil, hal itu dapat menyebabkan ketidakpuasan dan bahkan mengurangi semangat serta kesetiaan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memberikan penghargaan dengan cara yang konsisten, adil, dan terkait dengan kinerja untuk menjaga semangat dan kesetiaan pegawai.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya penghargaan hanyalah salah satu dari berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan bahwa penghargaan diberiberikan disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan yang

jelas, untuk menjaga motivasi dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan dalam konteks kepuasan kerja hanyalah salah satu dari beberapa faktor yang berpengaruh. Penting bagi pimpinan untuk memastikan bahwa pemberian penghargaan diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan yang jelas. Hal ini bertujuan untuk menjaga motivasi dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang. Dengan demikian, penghargaan bukanlah satu-satunya kunci keberhasilan dalam memelihara kepuasan kerja, namun harus diiringi dengan upaya lain yang menciptakan kondisi kerja yang baik dan membangun potensi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan harga diri sangat penting bagi pegawai dalam menghadapi tantangan dan risiko yang seringkali muncul dalam lingkungan kerja mereka. Tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi menjadi landasan bagi kemajuan individu dan perusahaan dalam industri ini. Pemberian penghargaan dari tim atau rekan kerja serta pimpinan memiliki dampak yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan akan pengakuan dan dihormati bagi individu. Penghargaan tersebut tidak hanya memberikan motivasi tambahan, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap tim, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mendorong kerjasama yang lebih baik.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan bangunan, serta pemeliharaan jaringan tegangan menengah, tegangan rendah, dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah, merupakan aspek krusial dalam mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks industri ini, aktualisasi diri mencakup beragam elemen yang mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan pribadi dan profesional.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja dan keberhasilan organisasi yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pemeliharaan jaringan listrik. Oleh karena itu, dengan memberikan dukungan dan kesempatan yang tepat untuk pengembangan pribadi dan profesional, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai mereka tetap termotivasi, terlibat, dan produktif dalam mencapai tujuan bersama.

a. Cara pegawai memastikan tugas dan proyek yang diberikan perusahaan menantang secara intelektual dan kreatif di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Bagi saya selain menjawab permintaan yang diberikan, penting juga untuk mencari solusi baru. Dengan terus mencari cara untuk lebih efisien, mengidentifikasi masalah yang belum terpikirkan, atau mencoba pendekatan baru, saya ingin memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan itu selalu menantang pikiran saya” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan menganggap penting untuk tidak hanya memenuhi permintaan yang diberikan, tetapi juga mencari solusi baru. Mereka percaya bahwa dengan terus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, mengidentifikasi masalah yang belum terpikirkan, atau mencoba pendekatan baru dengan dapat memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan selalu menantang pikiran. Hal ini menunjukkan sikap proaktif dan motivasi untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan yang diberikan.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya yakin sih dengan berkomunikasi aktif sesama rekan tim bisa membuka peluang untuk ide-ide baru dan cara berpikir yang inovatif. Berdiskusi bersama atau berbagi pengalaman itu bisa membantu saya melihat dari sudut pandang yang lebih luas, memastikan bahwa pekerjaan saya tetap menantang secara kreatif” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa berkomunikasi aktif dengan rekan tim memiliki manfaat besar dalam menghasilkan ide-ide baru dan pemikiran yang inovatif. Diskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan tim membuka sudut pandang yang lebih luas, yang memungkinkan seseorang untuk tetap terlibat secara kreatif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kolaborasi dan komunikasi dalam tim menjadi kunci untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Yang saya lakukan itu mengevaluasi cara kerja saya dan mencari cara untuk menjadi lebih baik. Dengan cara ini, saya dapat memastikan bahwa saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya, membuat tugas dan proyek yang saya tangani tetap menantang secara kreatif dan intelektual” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa individu tersebut memiliki sikap yang proaktif dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan melakukan hal ini, dia memastikan bahwa tugas dan proyek yang dia tangani tetap menantang secara kreatif dan intelektual. Hal ini menunjukkan komitmen untuk terus berkembang dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Saya sebagai pegawai akan rajin mengusulkan ide-ide baru untuk proyek-proyek kami. Saya akan menggunakan pengalaman dan pengetahuan saya untuk menemukan peluang-peluang inovatif dan mengajukan ide-ide baru yang belum pernah dipikirkan sebelumnya. Dengan begitu, saya bisa membantu perusahaan berkembang dan berinovasi” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan bertekad untuk aktif berkontribusi dalam proyek-proyek perusahaan dan mengusulkan ide-ide baru. Kemudian menggunakan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki untuk menemukan peluang-peluang inovatif yang dapat membantu perusahaan berkembang. Dengan demikian, mereka percaya bahwa partisipasi aktif mereka dalam proses inovasi akan memungkinkan perusahaan untuk terus tumbuh dan berinovasi.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya selalu siap untuk menghadapi tantangan dengan semangat. Saya yakin sikap positif dan dorongan untuk belajar ini akan membantu saya mengatasi hambatan dan menyelesaikan proyek-proyek sulit secara kreatif. Setiap proyek bagi saya adalah peluang untuk berkembang, baik secara pribadi maupun profesional” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki sikap mental yang positif dan siap untuk menghadapi tantangan dengan semangat. Serta yakin bahwa sikap positif dan dorongan untuk belajar akan membantu mengatasi hambatan dan menyelesaikan proyek-proyek sulit secara kreatif dengan melihat setiap proyek sebagai peluang untuk pertumbuhan, baik secara pribadi maupun profesional. Sehingga memiliki keyakinan dalam kemampuan untuk berkembang dan berhasil dalam mengatasi tantangan yang mungkin muncul.

Berikut contoh *job description* pegawai agar memberikan kejelasan terkait pekerjaan dilapangan yang akan diselesaikan oleh pegawai.

DETAIL WORKING PERMIT			
Nomor Formulir	0006/41201806/IV/2024	Status	APPROVED
Jenis Pekerjaan	Internal Unit	No. SPK/SPJ	0142-SPBJ/AFA.04.01/F16100000/2024
Nama Perusahaan	PT. FIRMAN MULYA JAYA		
Nama Pekerjaan	0142 JASA KONTRUKSI PEMELIHARAAN SP DAN APP KALEBAJENG		
Department	PP / Niaga		
Unit Pelaksana	Unit Layanan Pelanggan Kalebajeng		
Unit Induk	Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Tenggara & Barat		
Direksi Pekerjaan	Dafy Elva		
Pengawas Pekerjaan	Nur Ilimi Ariesta L		
Pengawas K3	Pt Firman Mulya Jaya		
Supervisor K3L	Much.dimas Airlangga Jiwandono		
Deskripsi Pekerjaan	PENYAMBUNGAN PASANG BARU, PERUBAHAN DAYA, UBAH TARIF, MIGRASI, LK 1 DAN 3 PHASA ULP KALEBAJENG		
Tgl/Jam Mulai	2024-04-05 09:56	Tgl/Jam Selesai	2024-04-19 09:56
Yang mengerjakan	KAHARUDDIN, KAMARUDDIN, EKO, SAPRI, MARWIS, BAKRI, SULAIMAN, SYARIFUDDIN, MULTAZAM		

**Gambar 4.7** Contoh *Job Description* Pegawai

b. pendapat pegawai jika atasan memberikan pujian dan mengakui hasil kerja serta kontribusi individu di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai pada Ibu Komisaris yang menyatakan:

“Saya percaya bahwa pengakuan dari atasan memang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Ketika atasan memberikan pujian dan mengakui hasil kerja serta kontribusi individu, itu tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri saya tetapi juga membuat saya merasa dihargai dalam tim” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengakuan dari atasan memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Ketika atasan memberikan pujian dan mengakui hasil kerja serta kontribusi individu, hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri dan rasa dihargai dalam tim bagi individu yang menerima pengakuan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk memberikan pengakuan secara teratur sebagai bagian dari membangun budaya kerja yang sehat dan produktif.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Pengakuan dari atasan itu merupakan salah satu bentuk apresiasi yang sangat berarti bagi saya. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi saya untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga membuat saya merasa bahwa kerja keras saya diakui dan bernilai” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengakuan dari atasan sangat penting karena pengakuan tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi penulis untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga membuatnya merasa dihargai dan diakui atas kerja kerasnya.

Ini menunjukkan bahwa menganggap apresiasi dari atasan sebagai faktor penting dalam memotivasi dan memperkuat nilai-nilai kerja kerasnya.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Dalam menerima pujian dan pengakuan dari atasan merupakan dorongan besar bagi saya untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi saya di tempat kerja” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pujian dan pengakuan dari atasan sangat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kontribusinya di tempat kerja. Menerima apresiasi dari atasan memberikan rasa luar biasa dan mengonfirmasi bahwa usaha dan dedikasi yang telah dilakukan bernilai. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dari atasan merupakan faktor penting dalam memotivasi individu untuk terus berprestasi dan berkontribusi lebih baik di lingkungan kerja.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Pengakuan dari atasan tidak hanya meningkatkan motivasi saya, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan saya terhadap perusahaan. Saya merasa bahwa atasan yang memberikan pujian dan mengakui hasil kerja serta kontribusi individu adalah pemimpin yang peduli dan memahami pentingnya memotivasi tim” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengakuan dari atasan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi individu dan rasa keterikatan terhadap perusahaan. Selain meningkatkan semangat kerja, pengakuan juga menciptakan hubungan



yang lebih erat antara karyawan dan pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan pujian dan mengakui kontribusi individu dianggap sebagai sosok yang peduli dan memahami pentingnya memotivasi tim.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Menerima pujian dan pengakuan dari atasan membuat saya merasa bahwa upaya saya di tempat kerja dihargai dan diakui. Ini memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penerimaan pujian dan pengakuan dari atasan memberikan rasa dihargai dan diakui atas upaya yang dilakukan di tempat kerja. Hal ini mendorong untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

- c. Pemberian tugas oleh perusahaan sesuai dengan keahlian dan minat individu di PT. Firman Mulya Jaya, maka penulis mewawancarai pada Ibu komisaris yang menyatakan:

“Sebagai seorang pegawai, saya sangat mengapresiasi ketika perusahaan memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan minat individu. Hal ini membuat saya merasa dihargai dan memperoleh kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, ini juga meningkatkan produktivitas karena saya dapat menggunakan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan tugas” (Hasil wawancara dengan NM, tanggal 2 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu sangat diapresiasi oleh seorang pegawai. Hal ini membuat mereka merasa

dihargai dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, pemberian tugas yang sesuai juga meningkatkan produktivitas karena memungkinkan penggunaan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tugas tersebut. Dengan demikian, pengelolaan tugas yang efektif dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kemudian pernyataan oleh Penanggung Jawab Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya sudah mengalami langsung manfaatnya ketika perusahaan memberikan tugas yang sejalan dengan keahlian dan minat saya. Hal ini membuat saya lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Selain itu, saya juga merasa lebih puas dengan pekerjaan saya karena dapat memanfaatkan keahlian yang saya miliki dengan maksimal” (Hasil wawancara dengan AM, tanggal 5 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang diberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minatnya oleh perusahaan, hal itu dapat menghasilkan beberapa efek positif. Pertama, individu tersebut menjadi lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Kedua, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena dapat memanfaatkan keahlian yang dimiliki secara maksimal. Dengan demikian, penempatan yang tepat dalam tugas dan peran di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja seseorang.

Kemudian pernyataan oleh Staff Admin yaitu sebagai berikut:

“Dari pengalaman ya, ketika perusahaan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu, kolaborasi antar tim juga akan

meningkat. Setiap anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga menghasilkan solusi yang lebih baik dan inovatif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif” (Hasil wawancara dengan MT, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu, kolaborasi antar tim meningkat secara signifikan. Dalam kondisi ini, setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Hasilnya adalah solusi yang lebih baik dan inovatif. Lingkungan kerja yang harmonis dan produktif diciptakan sebagai hasil dari kolaborasi yang efektif dan pemanfaatan potensi individu secara optimal.

Kemudian pernyataan oleh Teknisi K3 Listrik yaitu sebagai berikut:

“Saya melihat bahwa memberikan tugas yang sejalan dengan keahlian dan minat individu juga membantu dalam mempertahankan talenta di perusahaan. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam bidang yang disukai, akan cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan. Ini adalah investasi jangka panjang yang berharga bagi pertumbuhan dan stabilitas perusahaan” (Hasil wawancara dengan IZ, tanggal 6 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa menyediakan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu dapat meningkatkan retensi talenta di perusahaan. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam bidang yang mereka sukai, mereka cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama. Hal ini dilihat sebagai investasi jangka panjang yang berharga bagi

pertumbuhan dan stabilitas perusahaan, karena menjaga talenta yang berkualitas dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Kemudian pernyataan oleh Tenaga Teknik yaitu sebagai berikut:

“Saya yakin bahwa memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu merupakan langkah yang sangat positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai tetapi juga memaksimalkan potensi mereka. Dengan bekerja pada tugas yang sesuai, saya yakin hasilnya akan lebih baik dan produktivitas akan meningkat secara keseluruhan” (Hasil wawancara dengan WN, tanggal 7 Februari 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu dianggap sebagai langkah yang sangat positif. Pendekatan ini diyakini akan meningkatkan motivasi pegawai dan memaksimalkan potensi mereka. Dengan bekerja pada tugas yang sesuai, diyakini bahwa hasilnya akan lebih baik dan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat. Dengan demikian, disarankan untuk memperhatikan keahlian dan minat individu saat menugaskan tugas agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Berikut dokumentasi kerja pegawai di lapangan dalam pemberian tugas oleh perusahaan sesuai dengan keahlian dan minat individu di PT.

Firman Mulya Jaya



**Gambar 4.8** Dokumentasi Kerja Pegawai di Lapangan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan aspek krusial dalam mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai menunjukkan sikap proaktif dalam mencari solusi baru, meningkatkan efisiensi, dan mencoba pendekatan baru untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Komunikasi aktif dan kolaborasi dalam tim juga dianggap penting untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Selain itu, pengakuan dari atasan terbukti memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi, dan memperkuat rasa keterikatan individu terhadap perusahaan. Pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat individu juga dianggap penting, tidak hanya untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk mempertahankan talenta di perusahaan.

Berikut tabel terkait inti dari hasil wawancara dengan berbagai informan terhadap lima sub indikator yang ada, sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Inti Hasil Wawancara

Indikator Kebutuhan Fisiologis		
Sub Indikator	Informan	Ringkasan Pembahasan
Kebijakan Pemberian Gaji	NM	Gaji yang diterima cukup untuk kebutuhan dasar, tetapi tidak selalu mengikuti UMR.
	AM	Gaji sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari dan tabungan masa depan.
	MT	Gaji yang diterima sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari dan tabungan masa depan.
	IZ	Berharap perusahaan mempertimbangkan program kesejahteraan lebih luas untuk pegawai.
	WN	Proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pendapatan masa depan.
Kebijakan Uang Transportasi	NM	Pegawai membeli bahan bakar sendiri dan menagihnya setiap akhir bulan pada nota yang ada.
	AM	Kebijakan ini membantu meningkatkan produktivitas dan kenyamanan pegawai.
	MT	Sangat membantu secara finansial dan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai.
	IZ	Memastikan pegawai dapat bekerja optimal.
	WN	Penghargaan atas dedikasi pegawai dan upaya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
Kebijakan Uang Makan	NM	Tidak ada pemberian uang makan secara universal.
	AM	Meskipun uang makan tidak disediakan, kompensasi dan manfaat lain dari perusahaan tetap sepadan dengan kontribusi pegawai.
	MT	Melihat ketiadaan uang makan sebagai peluang untuk mengembangkan keterampilan manajemen keuangan pribadi.
	IZ	Menghargai transparansi perusahaan dalam kebijakan ini, yang memungkinkan fokus

		pada upaya-upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja.
	WN	Menilai kebijakan ini sebagai kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam pengelolaan waktu dan anggaran pribadi, membantu pegawai lebih sadar akan kebutuhan sehari-hari.
Kebijakan Fasilitas Perumahan	NM	Fasilitas perumahan tersedia untuk pegawai yang belum berkeluarga atau merantau.
	AM	Langkah positif yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai.
	MT	Meningkatkan keterikatan dan produktivitas pegawai dengan memberikan kenyamanan dan stabilitas tempat tinggal
	IZ	Sebagai nilai tambah yang memperkuat ikatan antar pegawai.
	WN	Mengurangi beban biaya akomodasi dan meningkatkan fokus pada pekerjaan.
<b>Indikator Kebutuhan Rasa Aman</b>		
<b>Sub Indikator</b>	<b>Informan</b>	<b>Ringkasan pembahasan</b>
Perlengkapan Keselamatan Kerja	NM	Pegawai diberikan perlengkapan keselamatan kerja karena yang utama dari perusahaan sebelum melakukan kontrak dengan PT. PLN Persero adalah keselamatan kerja.
	AM	Pentingnya safety briefing dan standarisasi alat keselamatan kerja yang sesuai dengan SNI, termasuk penggunaan body harness dan perlengkapan lainnya.
	MT	Briefing dan doa sebelum bekerja adalah prosedur standar yang diterapkan
	IZ	Mengapresiasi kesiapan alat safety dan pemeliharaan rutin yang dilakukan perusahaan, yang membuatnya merasa aman
	WN	Selain perlengkapan safety, perusahaan rutin mengadakan pelatihan keselamatan
Tunjangan Kesehatan	NM	Tunjangan ini mencakup asuransi kesehatan yang bisa digunakan saat ada kecelakaan kerja dan BPJS kesehatan
	AM	Tunjangan kesehatan sebagai bukti nyata komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai, yang juga meningkatkan motivasi kerja

	MT	Program ini membuat perusahaan lebih menarik bagi calon pegawai dan membantu mempertahankan bakat terbaik
	IZ	Tunjangan kesehatan sebagai faktor yang meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai
	WN	Pentingnya perlindungan finansial yang diberikan oleh asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, terutama dalam menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan kerja
Jaminan Hari Tua	NM	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan tergantung pada persentase gaji dan kondisi keuangan perusahaan
	AM	Kebijakan ini menjadi poin positif dalam perspektif pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan loyalitas mereka
	MT	Strategi dan kebijakan terkait tunjangan hari tua berbeda-beda antar perusahaan, namun fokus pada pengembangan karier dan peluang pertumbuhan juga penting
	IZ	Menilai kebijakan ini sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawai
	WN	Jumlah jaminan mungkin tidak selalu sesuai harapan individu, namun menghargai inisiatif perusahaan dalam menyediakan jaminan hari tua
<b>Indikator Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki</b>		
<b>Sub Indikator</b>	<b>Informan</b>	<b>Ringkasan pembahasan</b>
Upaya Pegawai untuk Berkontribusi dalam Kerja Tim	NM	Pegawai diharapkan menyelesaikan pekerjaan tim terlebih dahulu sebelum membantu pekerjaan lainnya, seperti administrasi, untuk memastikan kontribusi yang maksimal
	AM	Pentingnya komunikasi yang efektif, transparan, dan mendengarkan pendapat orang lain sebagai kunci keberhasilan kerja tim
	MT	Menambahkan bahwa inisiatif dan mengambil tanggung jawab tambahan adalah cara efektif untuk meringankan beban tim dan menjadi anggota yang berarti
	IZ	Pentingnya menciptakan suasana kerja yang damai serta fokus dalam menyelesaikan



		pekerjaan untuk meningkatkan kontribusi dalam proyek-proyek tim
	WN	Menyarankan agar pegawai selalu positif, memberikan pujian dan dukungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang ramah untuk membantu tim menjadi lebih kuat dan efisien
Upaya Membangun Hubungan yang Baik dengan Rekan Kerja	NM	Pentingnya saling mendukung pekerjaan, tidak menjelekkkan rekan kerja di depan pimpinan, dan tidak mencari perhatian dengan cara negatif
	AM	Menambahkan bahwa koordinasi dan komunikasi yang baik serta saling membutuhkan satu sama lain adalah kunci kesuksesan dalam lingkungan kerja
	MT	Mengungkapkan bahwa kolaborasi, pertukaran ide, dan mencari kesempatan untuk bekerja sama dengan rekan dari berbagai divisi adalah cara efektif untuk membangun hubungan positif dan produktif
	IZ	Pentingnya menghormati perbedaan pemahaman, menciptakan lingkungan kerja yang tenang, serta komunikasi terbuka dan jujur untuk mencapai tujuan perusahaan
	WN	Pentingnya saling percaya, komunikasi efektif, dan penyelesaian konflik secara profesional untuk membangun hubungan yang kuat dan meningkatkan kinerja tim
Upaya Menunjukkan Kesadaran Akan Pentingnya Kerjasama dan Dukungan Antar Individu	NM	Pentingnya menghargai rekan kerja, terutama yang baru bergabung, dengan memberikan bantuan setelah memastikan pekerjaan sendiri telah selesai
	AM	Pentingnya menghargai kontribusi setiap individu dalam tim, mendorong kerjasama, dan memastikan semua suara didengar dan dihargai
	MT	Ketika menghadapi tantangan, penting untuk bersatu sebagai tim dan mencari solusi bersama, serta selalu siap mendukung rekan kerja untuk mencapai keberhasilan bersama
	IZ	Membangun komunikasi terbuka dan kolaboratif, serta aktif berpartisipasi dalam diskusi tim adalah cara efektif untuk menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama

	WN	Mendukung pertumbuhan dan pengembangan rekan kerja, serta menyediakan bantuan atau pelatihan saat diperlukan, merupakan upaya penting dalam menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerjasama dan dukungan antar individu
<b>Indikator Kebutuhan Harga Diri</b>		
<b>Sub Indikator</b>	<b>Informan</b>	<b>Ringkasan Pembahasan</b>
Dinamika Penghargaan dalam Konteks Tim dan Dampaknya pada Kepuasan Individu	NM	Penghargaan tim berfungsi sebagai motivasi untuk maju, meningkatkan integritas, dan kemampuan bekerja dalam tim
	AM	Penghargaan tersebut dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun hubungan yang solid antar anggota tim, serta meningkatkan kepuasan kerja
	MT	Pentingnya tidak bersikap sombong, menjadi contoh bagi rekan kerja, dan menggunakan penghargaan sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat .
	IZ	Penghargaan tim sebagai pendorong semangat dan kinerja individu, yang memperkuat rasa kebersamaan dan kerja sama yang lebih baik
	WN	Dampak positif besar penghargaan tim terhadap kepuasan individu dan kolaborasi yang lebih efektif dalam tim . Secara keseluruhan, penghargaan dari tim tidak hanya memotivasi individu tetapi juga memperkuat dinamika kelompok dan budaya kerja yang produktif.
Pengaruh Penghargaan dari Rekan Kerja dalam Memenuhi Kebutuhan untuk Dihormati	NM	Pengakuan dari sesama rekan kerja memberikan dorongan kuat untuk terus melakukan yang terbaik dan membangun hubungan positif di tempat kerja
	AM	Penghargaan ini meningkatkan produktivitas dan motivasi karena individu merasa diakui dan bernilai
	MT	Mengingatkan bahwa selain penghargaan eksternal, individu juga harus membangun harga diri dari dalam untuk tidak terlalu tergantung pada pujian luar
	IZ	Penghargaan dari rekan kerja menciptakan atmosfer kerja positif yang meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja

	WN	Penghargaan dari rekan kerja bisa menyenangkan tetapi bukan satu-satunya faktor penting untuk merasa dihormati, menunjukkan bahwa setiap individu memiliki cara berbeda untuk merasa dihargai
Pengaruh Penghargaan dari Pimpinan terhadap Motivasi dan Loyalitas Pegawai	NM	Pimpinan berperan sebagai mentor yang memberikan contoh tentang pentingnya saling menghargai
	AM	Penghargaan dari pimpinan, baik untuk pencapaian individu maupun kelompok, meningkatkan kepercayaan diri dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan
	MT	Penghargaan dari pimpinan memiliki nilai lebih besar karena dapat memotivasi rekan kerja untuk bekerja lebih giat
	IZ	Penghargaan yang jelas, adil, dan terkait dengan kinerja lebih efektif dalam meningkatkan semangat dan kesetiaan pegawai, sementara penghargaan yang tidak konsisten atau tidak adil bisa menimbulkan ketidakpuasan
	WN	Penghargaan dari pimpinan harus diberikan dengan adil dan konsisten, disertai dengan upaya menciptakan kondisi kerja yang baik untuk mendukung keberhasilan pegawai.
<b>Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>		
<b>Sub Indikator</b>	<b>Informan</b>	<b>Ringkasan pembahasan</b>
Tantangan Pekerjaan di PT. Firman Mulya Jaya	NM	Pentingnya mencari solusi baru di samping memenuhi permintaan yang ada. Dia menekankan bahwa terus mencari cara untuk lebih efisien, mengidentifikasi masalah yang belum terpikirkan, atau mencoba pendekatan baru adalah kunci untuk memastikan bahwa pekerjaan selalu menantang secara intelektual.
	AM	Bahwa komunikasi aktif dengan rekan tim membuka peluang untuk ide-ide baru dan inovatif. Diskusi dan berbagi pengalaman memperluas sudut pandang, sehingga pekerjaan tetap menantang secara kreatif.
	MT	Pentingnya mengevaluasi diri dan mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan, memastikan bahwa tugas dan

		proyek yang dihadapi selalu memberikan tantangan intelektual.
	IZ	Mengusulkan ide-ide baru dan menggunakan pengalaman serta pengetahuan untuk menemukan peluang inovatif adalah cara efektif untuk membantu perusahaan berkembang dan berinovasi.
	WN	Pentingnya sikap positif dan dorongan untuk belajar dalam menghadapi tantangan. Dia melihat setiap proyek sebagai peluang untuk berkembang, baik secara pribadi maupun profesional.
Pengakuan dan Apresiasi dari Atasan	NM	Pengakuan dari atasan meningkatkan kepercayaan diri dan rasa dihargai dalam tim.
	AM	Apresiasi dari atasan meningkatkan motivasinya untuk mencapai tujuan perusahaan dan membuatnya merasa bahwa kerja kerasnya diakui.
	MT	Pujian dan pengakuan dari atasan adalah dorongan besar untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi di tempat kerja
	IZ	Pengakuan dari atasan memperkuat rasa keterikatan terhadap perusahaan dan menciptakan hubungan yang lebih erat antara karyawan dan pemimpin.
	WN	Pujian dan pengakuan memberikan dorongan untuk terus berinovasi dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
Pemberdayaan melalui Tanggung Jawab yang Sesuai	NM	Mengapresiasi pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian dan minatnya, karena hal ini meningkatkan produktivitas dan membuatnya merasa dihargai.
	AM	Manfaat pemberian tugas yang sesuai, yang membuatnya lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik.
	MT	Pemberian tugas yang sesuai meningkatkan kolaborasi antar tim dan menghasilkan solusi yang lebih baik dan inovatif.
	IZ	Penugasan yang tepat membantu mempertahankan talenta di perusahaan, karena pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam bidang yang mereka sukai

	WN	Tugas yang sesuai meningkatkan motivasi dan memaksimalkan potensi pegawai, yang berujung pada hasil yang lebih baik dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.
--	----	---

### C. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social atau rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis menurut Abraham Maslow adalah fondasi dasar bagi kehidupan manusia. Sebagai dasar dari piramida kebutuhan, fisiologis menjadi prasyarat yang harus terpenuhi sebelum individu dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow menekankan bahwa ketidakpuasan dalam kebutuhan fisiologis dapat mengakibatkan distraksi signifikan dalam mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan ini merupakan prasyarat yang penting dalam pencapaian pertumbuhan dan pemenuhan diri yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator kebutuhan fisiologis dalam konteks pemberian gaji, uang transportasi dan ketersediaan fasilitas perumahan kepada pegawai di PT. Firman Mulya Jaya, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar fisiologis pegawai. Jika dikaitkan dengan indikator kebutuhan fisiologis dalam

sub indikator pemberian gaji menurut Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Hal serupa dilakukan oleh PT. Firman Mulya Jaya dalam pemberian gaji sebulan sekali, namun dengan pengaturan gaji yang beragam, terutama berdasarkan poin dan *jobdesk* yang dikerjakan, mencerminkan upaya untuk mempertimbangkan situasi dan kontribusi masing-masing pegawai.

Perbedaan di temukan dalam penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarman Sinaga (2020) pada “Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan” yang mengukur tunjangan transportasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memotivasi karyawannya karena jumlahnya kurang mencukupi. Disamping itu karyawan yang belum satu tahun bekerja tidak mendapat tunjangan transportasi, tentu saja akan menimbulkan kesenjangan sosial. Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan dalam kebijakan pemberian uang transportasi di PT. Firman Mulya Jaya yaitu biaya transportasi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau pengurusan terkait perusahaan akan digantikan biaya transportasinya sesuai dengan nota yang ada sehingga memberikan dorongan positif bagi kesejahteraan dan produktivitas pegawai, serta menunjukkan komitmen perusahaan terhadap karyawan.

Sementara itu perbedaan di temukan dalam penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Suprayogi pada penelitian “Persepsi Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Politeknik Lp3i Bandung”. Uang makan diberikan kepada karyawan sebesar Rp 8.000,- (delapan riibu rupiah) per hari selama 25 hari kerja. Pemberian Uang makan ini dilakukan setiap bulan bersamaan dengan pemberian balas jasa karyawan yang bersangkutan. Adapun pada PT. Firman Mulya Jaya terkait dengan kebijakan uang makan yang belum terpenuhi, meskipun beberapa pegawai menganggapnya sebagai peluang untuk mengembangkan keterampilan manajemen keuangan pribadi, masih ada beberapa yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencakup kenaikan biaya hidup.

Jika dikaitkan dengan teori dari Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002: 368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, salah satunya yaitu perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan. Hal tersebut juga dilakukan oleh PT. Firman Mulya Jaya dalam penyediaan fasilitas perumahan yang berupa satu rumah yang dapat ditempati oleh pegawai yang tidak memiliki tempat tinggal ataupun pegawai yang merantau. Pemyediaan fasilitas ini merupakan langkah yang positif dalam mendukung kesejahteraan dan konsentrasi kerja

pegawai. Namun, penting untuk memastikan bahwa fasilitas ini tetap terjangkau dan memenuhi standar kenyamanan bagi semua pegawai.

Secara keseluruhan, upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai merupakan langkah yang positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas. Namun, untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dari kebijakan-kebijakan ini, perlu dilakukan evaluasi terus-menerus serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar fisiologis mereka terpenuhi secara optimal. Seperti, masih ada ruang untuk meningkatkan keadilan dan konsistensi dalam penerapan sistem pengupahan, terutama dalam menetapkan standar gaji minimum umur (UMR) yang merata bagi seluruh pegawai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap kecukupan dana transportasi untuk memastikan bahwa pegawai tidak merasa terbebani secara finansial dalam melakukan perjalanan ke tempat kerja. Kemudian evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan ini memberikan manfaat yang sepadan bagi semua pegawai dan tidak mengurangi kesejahteraan mereka serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebutuhan perumahan pegawai dan perbaikan atas fasilitas yang ada akan membantu memastikan bahwa kebijakan ini tetap relevan dan efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawan.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman menurut Abraham Maslow yaitu setiap individu cenderung mencari lingkungan yang stabil dan terstruktur. Mereka



membutuhkan rasa keamanan fisik, seperti tempat tinggal yang aman dari bahaya fisik atau ancaman eksternal. Hal ini mencakup perlindungan dari kekerasan, bencana alam, atau situasi yang mengancam keselamatan. Ketika kebutuhan akan rasa aman pada perusahaan terpenuhi, individu dapat fokus pada tingkatan hierarki kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan hubungan sosial, penghargaan, atau aktualisasi diri. Namun, tidak amanan dalam satu atau lebih aspek kehidupan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mencapai potensi penuh mereka, karena energi mereka terpakai untuk mencari keamanan yang kurang atau terancam.

Pada penelitian ini perusahaan PT. Firman Mulya Jaya memiliki kesadaran yang kuat akan pentingnya keamanan fisik dan teknis bagi pegawai di lapangan. Jika dikaitkan dengan teori dari Mangkunegara (2014:162) dalam keselamatan kerja pegawai perlu diperhatikan bahwa setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selekif mungkin. Ini tercermin pada PT. Firman Mulya Jaya dari penyediaan perlengkapan keselamatan kerja yang lengkap dan sesuai standar, serta pemberian *safety briefing* sebelum memulai pekerjaan. Tindakan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai.

Adapun jika dikaitkan dengan teori oleh Santoso (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun

sosial. Pada perusahaan PT. Firman Mulya Jaya memberikan tunjangan kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan. Ini tidak hanya memberikan perlindungan finansial bagi pegawai dalam menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kepercayaan antara perusahaan dan pegawai. Program tunjangan kesehatan juga dianggap sebagai faktor pembeda yang dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan pegawai dalam jangka panjang.

Jika dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Namun, meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja terkait dengan pensiun dan jaminan hari tua, masih banyak terjadi pelanggaran hak-hak tersebut. Pada perusahaan PT. Firman Mulya Jaya memberikan jaminan hari tua sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi dan loyalitas pegawai. Meskipun jumlahnya mungkin tidak besar karena perusahaan ini juga baru berdiri beberapa tahun dan besaran jumlahnya dilihat berdasarkan kondisi keuangan perusahaan kedepannya, kebijakan ini tetap dianggap sebagai poin positif dalam perspektif pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dan memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk tetap setia dan berkontribusi pada perusahaan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi kebutuhan akan rasa aman pegawai sesuai dengan teori

hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Melalui penyediaan perlengkapan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dan jaminan hari tua. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu peningkatan kualitas dan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja yang lebih baik serta pembaruan terhadap program jaminan kesehatan agar lebih komprehensif sesuai dengan kebutuhan kesehatan pegawai. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan kebijakan jaminan hari tua dengan mengkaji ulang manfaat yang ditawarkan agar dapat memberikan perlindungan yang lebih luas dan berkelanjutan bagi pegawai di masa pensiun. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai merasa lebih aman dan dihargai.

### 3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki menurut Abraham Maslow merupakan salah satu dari lima tingkat kebutuhan yang mendasar bagi manusia. Kebutuhan sosial ini muncul setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi. Manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan merasa diterima oleh individu lainnya. Kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, cinta, serta pengakuan dari kelompok atau masyarakat menjadi fokus utama pada tingkat kebutuhan ini. Rasa memiliki atau *sense of belongingness* memainkan peran penting dalam membentuk identitas individu dalam suatu komunitas atau kelompok. Ketika kebutuhan sosial terpenuhi, individu merasa diakui, dihargai, dan terhubung dengan orang lain, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan kebahagiaan dan kesejahteraan

psikologis. Kekurangan atau kegagalan dalam memenuhi kebutuhan sosial dapat mengakibatkan rasa kesepian, isolasi, dan tidak bahagia. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat pemenuhan diri yang lebih tinggi, individu perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan sosialnya dengan membangun hubungan yang sehat dan bermakna dengan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak pada perusahaan PT. Firman Mulya Jaya yang terlibat dalam perusahaan jasa konstruksi dan pemeliharaan jaringan listrik, terlihat bahwa kebutuhan sosial dan rasa memiliki telah memenuhi karena kebutuhan tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas dengan baik. Jika dikaitkan dengan teori dari Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu pada indikator kebutuhan sosial atau rasa memiliki yang menjadi kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis. Di PT. Firman Mulya Jaya, keterlibatan pegawai dalam kelompok dan kontribusi mereka dalam kerja tim sangatlah penting. pegawai diharapkan menyelesaikan pekerjaan dalam tim sebelum membantu pekerjaan lainnya, seperti administrasi, untuk memastikan kontribusi yang maksimal. Hal ini menekankan pentingnya fokus dan kolaborasi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya komunikasi yang efektif dan keterbukaan sebagai kunci untuk berkontribusi

secara berarti dalam tim. Dengan mendengarkan pendapat orang lain dan mencari solusi bersama, pegawai dapat membangun hubungan yang kuat dan mendukung satu sama lain untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Keinginan untuk diterima di lingkungan kerja PT. Firman Mulya Jaya diwujudkan melalui upaya membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, seperti saling mendukung dalam pekerjaan, terutama saat ada teman yang sedang *down*, sangat penting untuk membangun hubungan yang positif. Menghindari perilaku yang merugikan teman di depan pimpinan juga merupakan cara untuk menjaga hubungan yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, koordinasi, dan saling membutuhkan satu sama lain adalah kunci sukses dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, juga menekankan pentingnya kolaborasi dan pertukaran ide untuk membangun hubungan positif dan suasana kerja yang menyenangkan. Kesadaran akan pentingnya kerja sama dan dukungan antar individu di PT. Firman Mulya Jaya tercermin dalam perlakuan saling menghargai dan mendukung. Dalam menghargai junior dan memastikan mereka mengerti tugasnya adalah upaya untuk menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerja sama. Serta mengakui kontribusi setiap individu, mendorong kerja sama tim, dan memastikan semua suara didengar adalah cara-cara untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja sama. Namun, ada hal yang perlu ditingkatkan dalam kebutuhan sosial atau rasa memiliki ini yaitu pentingnya memperkuat keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim. Keterampilan ini

termasuk kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan tim menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas.

#### 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menurut Abraham Maslow menjadi sangat penting dalam memahami motivasi manusia dan bagaimana lingkungan sosial dapat berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis individu. Melalui pengakuan, apresiasi, dan penghargaan yang tepat, individu dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan mereka, sehingga memperkuat kesejahteraan psikologis dan mempromosikan perkembangan pribadi yang sehat.

Pada penelitian ini perusahaan PT. Firman Mulya Jaya menuntut tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi dari para pegawainya karena operasinya yang penuh tantangan dan risiko. Jika dikaitkan dengan teori dari Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, tepatnya pada indikator kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Pada PT. Firman Mulya Jaya penghargaan dari tim dan rekan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan individu akan harga diri. Pemberian penghargaan dari tim menjadi motivasi bagi individu untuk terus maju, berintegritas, dan bekerja dengan lebih giat. Sementara itu, penghargaan dari rekan kerja tidak hanya memberikan pengakuan atas kontribusi individu,

tetapi juga memperkuat hubungan di tempat kerja dan menciptakan atmosfer kerja yang positif. Selain itu, penghargaan dari pimpinan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Tindakan penghargaan dari pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawan dalam memperlakukan satu sama lain dengan penuh penghormatan, sehingga memperkuat hubungan di antara mereka dan memperkuat kesetiaan terhadap perusahaan.

Akan tetapi, dari hasil wawancara tersebut juga terlihat bahwa masih ada hal yang perlu ditingkatkan dalam memenuhi kebutuhan akan harga diri pegawai. Salah satunya adalah pengembangan harga diri dari dalam, di mana pegawai harus yakin dengan kemampuan dan nilai-nilai mereka sendiri tanpa terlalu tergantung pada penghargaan dari luar. Selain itu, konsistensi, keadilan, dan keterkaitan penghargaan dengan kinerja juga perlu ditingkatkan untuk menjaga semangat dan kesetiaan pegawai dalam jangka panjang. Kemudian penting bagi pimpinan untuk memastikan bahwa pemberian penghargaan disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan yang jelas agar motivasi dan loyalitas pegawai tetap terjaga.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Abraham Maslow merupakan dorongan untuk mencapai potensi maksimal dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk mengeksplorasi, berkembang, dan tumbuh secara pribadi dan profesional. Proses aktualisasi diri ini melibatkan pencarian arti

hidup, pengembangan bakat dan keterampilan, serta pencapaian tujuan yang memberikan rasa prestasi dan kepuasan batin. Menurut Maslow, ketika kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu akan mengarahkan perhatiannya pada pengembangan diri dan pencapaian potensi tertinggi. Dalam konteks ini, aktualisasi diri menjadi landasan bagi pengembangan pribadi yang berkelanjutan dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Dengan memperjuangkan aktualisasi diri, individu dapat menciptakan kehidupan yang lebih berarti, memenuhi potensi kreatifnya, dan merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan.

Jika dikaitkan dengan teori oleh Samsudin (2009) ada tiga tahap perkembangan karir seseorang ketika berada dalam organisasi kerja formal yaitu salah satunya karir awal dengan mengharapkan organisasi dapat membantu karyawan baru agar terlibat dalam eksplorasi karir dan menyusun karir mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kinerja yang konstruktif. Berdasarkan wawancara dengan berbagai pegawai di PT. Firman Mulya Jaya, beberapa strategi telah diidentifikasi. Dalam industri konstruksi dan pemeliharaan jaringan listrik, menjaga pekerjaan tetap menantang secara intelektual dan kreatif adalah kunci untuk kebutuhan aktualisasi diri pegawai. Pegawai mengungkapkan pentingnya mencari solusi baru di samping memenuhi permintaan yang ada. Komunikasi aktif dengan rekan tim membuka peluang untuk ide-ide baru dan inovatif. Diskusi dan berbagi pengalaman memperluas



sudut pandang, sehingga pekerjaan tetap menantang secara kreatif. Pentingnya mengevaluasi diri dan mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan, memastikan bahwa tugas dan proyek yang dihadapi selalu memberikan tantangan intelektual.

Penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luh Ketut Sri Laksmi dan Gracia Rachmi Adiarsi pada penelitian “Komunikasi Internal Dalam Keterlibatan Karyawan Di Soho Square Indonesia” Soho Square Indonesia juga melihat perkembangan karyawannya serta mengakui dan mengapresiasi mereka yang berkontribusi dalam proyek-proyek perusahaan. Pengakuan dan apresiasi yang dilakukan oleh atasan terlihat ketika memberikan pujian serta perayaan seperti mentraktir tim makan dan memberikan hadiah pada acara tertentu. Pada PT. Firman Mulya Jaya dalam pengakuan dan apresiasi dari atasan terbukti memiliki dampak signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Pengakuan dari atasan meningkatkan kepercayaan diri dan rasa dihargai dalam tim. Apresiasi dari atasan meningkatkan motivasinya untuk mencapai tujuan perusahaan dan membuatnya merasa bahwa kerja kerasnya diakui. Pujian dan pengakuan dari atasan adalah dorongan besar untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi di tempat kerja sehingga memperkuat rasa keterikatan terhadap perusahaan dan menciptakan hubungan yang lebih erat antara karyawan dan pemimpin. Serta pujian dan pengakuan memberikan dorongan untuk terus berinovasi dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Jika dikaitkan dengan teori Super dan Crites (1988:109) bahwa seseorang yang tertarik pada objek tertentu dapat dikenali dari ucapan atau perkataan, tindakan atau perbuatan, dan dengan menjawab sejumlah pertanyaan yaitu pada minat individu dapat diukur dengan menjawab sejumlah pertanyaan atau pilihan tertentu dalam kelompok kegiatan tertentu. Pada PT. Firman Mulya Jaya dalam pemberian tugas sesuai dengan keahlian dan minat individu adalah langkah penting dalam pemberdayaan pegawai karena hal ini meningkatkan produktivitas dan membuatnya merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam bidang yang mereka sukai. Manfaat pemberian tugas yang sesuai, yang membuatnya lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dan inovatif. Tugas yang sesuai meningkatkan motivasi dan memaksimalkan potensi pegawai, yang berujung pada hasil yang lebih baik dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Namun, ada aspek yang perlu ditingkatkan dalam kebutuhan aktualisasi diri yang tidak secara eksplisit dibahas dalam percakapan wawancara. Salah satunya adalah pemberian ruang untuk eksplorasi dan pengembangan diri di luar tugas dan proyek yang diberikan. Meskipun pegawai menunjukkan kesediaan untuk terlibat dalam proyek yang menantang secara intelektual dan kreatif, perusahaan juga perlu memastikan adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan minat dan keterampilan tambahan yang mungkin tidak terkait langsung dengan pekerjaan mereka saat ini. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan,

kursus, atau proyek lintas departemen yang memungkinkan pegawai untuk terus berkembang secara holistik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya jaya Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa :

Melalui pemenuhan berbagai kebutuhan dasar dan kebutuhan psikologis sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Pembahasan hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana perusahaan telah berupaya memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai. PT. Firman Mulya Jaya telah berupaya memenuhi kebutuhan dasar fisiologis pegawai seperti gaji, uang transportasi, dan fasilitas perumahan. Meskipun perusahaan memberikan gaji sebulan sekali dan biaya transportasi sesuai dengan nota, namun ada ketidakpuasan terkait uang makan yang belum mencukupi kenaikan biaya hidup. Penyediaan fasilitas perumahan bagi pegawai yang merantau juga merupakan langkah positif, meskipun perlu memastikan fasilitas tersebut nyaman dan terjangkau. Secara keseluruhan, upaya memenuhi kebutuhan fisiologis ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas, meski masih perlu evaluasi berkala dan komunikasi terbuka untuk memastikan kebutuhan terpenuhi secara optimal.

Kebutuhan rasa aman pegawai juga telah dipenuhi PT. Firman Mulya

Jaya dengan menunjukkan kesadaran tinggi terhadap pentingnya keamanan fisik dan teknis dengan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dan jaminan hari tua. Meski sudah ada peraturan yang mendukung hak-hak pekerja, perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan ketersediaan perlengkapan keselamatan serta memperbarui program jaminan kesehatan agar lebih komprehensif. Selain itu, peningkatan kebijakan jaminan hari tua diperlukan untuk memberikan perlindungan yang lebih luas dan berkelanjutan bagi pegawai. Perusahaan juga telah menyadari pentingnya kebutuhan sosial atau rasa memiliki, PT. Firman Mulya Jaya telah memenuhi kebutuhan sosial pegawai dengan mendorong interaksi, kolaborasi, dan dukungan antar rekan kerja. Pegawai merasa dihargai dan diakui dalam kelompok kerja, yang penting untuk kesejahteraan psikologis. Namun, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan tim menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Kebutuhan harga diri juga telah dipenuhi melalui penghargaan dari tim, rekan kerja, dan pimpinan. PT. Firman Mulya Jaya memiliki dampak signifikan dalam memenuhi kebutuhan harga diri pegawai. Penghargaan ini meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja. Namun, perusahaan perlu memastikan pengembangan harga diri dari dalam dan menjaga keadilan serta konsistensi dalam pemberian penghargaan untuk jangka panjang. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan yang jelas juga perlu diperhatikan. Terakhir, kebutuhan akan aktualisasi diri pegawai

pada PT. Firman Mulya Jaya telah memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan minat individu, yang meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai. Pengakuan dan apresiasi dari atasan juga memberikan dorongan besar untuk inovasi dan kontribusi maksimal. Namun, perusahaan perlu memberikan ruang untuk eksplorasi dan pengembangan diri di luar tugas yang diberikan, melalui program pelatihan atau proyek lintas departemen untuk perkembangan holistik pegawai.

Dengan demikian, PT. Firman Mulya Jaya telah mengambil langkah-langkah positif dalam memenuhi kebutuhan motivasi kerja pegawai berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Namun, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas pegawai secara optimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat penulis memberikan saran yang nantinya bisa memperbaiki dan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar:

1. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi uang makan pegawai agar dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai khususnya bagi pegawai yang kerja di lapangan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kebijakan jaminan hari tua diperlukan untuk memberikan perlindungan yang lebih luas dan

berkelanjutan bagi pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ababil, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Pada Pegawai Pt Bank Negara Indonesia Persero Tbk Unit Account Maintenance)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Implikasi Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Perumda BPR Bank Brebes. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 620-628.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Amaliah, K. (2023). *Implementasi Pembiasaan Shalat Dhuha Sebagai Pembinaan Akhlakul Karimah Siswa di MTs Islamic Centre Bae Kudus* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Badan Pusat Statistik 2023, diakses pada Desember 31, 2023 dari <https://makassarkota.bps.go.id/>
- Fidiana, S. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sumber Graha Sejahtera Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan Zuanda. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511.
- Indrawati, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Ud. Ashiqqa Bakery)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186-204.
- Mardiana, M., & Mawardah, M. (2023). Permainan Edukatif Media Puzzle Warna-Warni Untuk Melatih Motorik Halus Pada Anak Tk It Fathiyyah Kota Palembang. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(1), 403-407.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.



- Mesra, R., Tuerah, P. R., & Hidayat, M. F. (2023). Strategi Guru dalam Menjelaskan Materi guna Meningkatkan Nilai Mata Pelajaran Siswa di SD Inpres Taratara 1. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 9(3), 723-736.
- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja*, 17(2), 222-226.
- Nasia Laia, S. M. (2022). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Nia, F. S. (2021). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Pasaribu, F. (2021). Hubungan Karakteristik Pegawai Dengan Produktivitas Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 209-217.
- Purnayanti, N., & YENI, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kud Budhi Sari Mulya Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Putra, R. A. (2021). Determinasi kinerja pegawai: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562-576.
- Putri, A. S. (2023). Analisis Sumber Belajar Siswa pada Pembelajaran Sejarah Di Kelas XI IPS SMA Kristen Abdi Wacana Ponyianak (Doctoral dissertation, IKIP PGRI Pontianak).
- Ramadhani, P. K., Ayunanda, K., Lestari, J. P., Satriadi, S., & Syahputro, S. B. (2023). Analisis Penerapan Strategi Sumber Daya Manusia pada Flink Course Tanjungpinang. *Seminalu*, 1(1), 368-375.
- Saputra, D., & Ardansyah, A. (2022). Implementasi Motivasi Kerja Dan Pelatihan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pelanggan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Tanjung Karang. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 1951-1958.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung

Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.

Suryani, N., Mustika, I. N., & Pramuja, I. N. S. N. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bpr Kanti Cabang Batubulan Gianyar. *Values*, 4(3), 609-620.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.

Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153-161.

Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106-111.

Yulyanti, Y., & Saadatirohmi, S. A. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *JPS: Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63-74.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian

 <p><b>Universitas Muhammadiyah Makassar</b> Integrity - Professionalism - Entrepreneurship</p>	<p><b>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik</b> Faculty of Social and Political Sciences Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588 Official Email : fisip@unismuh.ac.id Official Web : <a href="https://fisip.unismuh.ac.id">https://fisip.unismuh.ac.id</a></p>
	<p>Nomor : 0117/FSP/A.6-VIII/I/1445H/2024 M Lamp. : 1 (satu) Eksamplar Hal : <b>Pengantar Penelitian</b></p>

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Peneliti dan Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di –  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

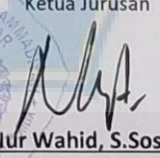
Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Rasdiana Ishak  
Stambuk : 105611109220  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.  
Judul Skripsi : **"Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar"**


Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.  
Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.00

Makassar, 24 Januari 2024  
Ketua Jurusan

  
**Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si**  
NBM. 991 742



 Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia | Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
Progress for the Nation and Humankind | Public Administration - Government Studies - Communication Science

**Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Universitas Muhammadiyah Makassar**

	<p><b>MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH</b>  <b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR</b>          LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT          Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id</p>
Nomor : 3478/05/C.4-VIII/I/1445/2024	25 January 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal	13 Rajab 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian	

*Kepada Yth,*  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar

التسليم على كرمه لفته وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0117/FSP/A.6-VIII/I/1445/2024 tanggal 24 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **RASDIANA ISHAK**  
 No. Stambuk : **10561 1109220**  
 Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**  
 Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT FIRMAN MULYA JAYA KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 30 Januari 2024 s/d 30 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

التسليم على كرمه لفته وبركاته

Ketua LP3M,

  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd**  
 NBM 1127761



01-24

**Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan PelayanTerpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan**

  
**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No. 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

<p>Nomor : <b>1747/S.01/PTSP/2024</b></p> <p>Lampiran : -</p> <p>Perihal : <b><u>Izin penelitian</u></b></p>	<p><b>Kepada Yth.</b>        Pimpinan PT. Firman Mulya Jaya        Makassar</p>
--	---

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3478/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 25 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>RASDIANA ISHAK</b>
Nomor Pokok	: 105611109220
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT. FIRMAN MULYA JAYA KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **30 Januari s/d 30 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada Tanggal 25 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Peringgal.

**Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian dari PT. Firman Mulya Jaya**

 **PT. FIRMAN MULYA JAYA**  
CONTRACTOR-LEVERANSIR-JASA DAN PERDAGANGAN UMUM

---

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
No: 044 /FMJ-MKS/III/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUH. MULYAWARMAN M, S.T**  
Jabatan : Direktur Utama  
Alamat : Jl Perum PNS Songka B No 01, Palopo

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : **RASDIANA ISHAK**  
NIM : 105611109220  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar terhitung mulai tanggal 30 Januari sampai 30 Maret 2024 dengan judul : "MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT FIRMAN MULYA JAYA KOTA MAKASSAR".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 30 Maret 2024  
**PT FIRMAN MULYA JAYA**

  
**MUH. MULYAWARMAN M, S.T**  
Direktur Utama

---

Head Office : Jl.Perum.PNS. Songka B4 No. 1 Kota Palopo.  
Brach Office : Jl.Perum.Citra Daya Permai Nonblok A1 Kota Makassar  
E-mail: [ptfirman@yahoo.co.id](mailto:ptfirman@yahoo.co.id)

## Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Kantor PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan "PT. Firman Mulya Jaya"





Gambar 3. Dokumentasi Kerja Pegawai di Lapangan



Gambar 4. Standar Penerapan K3



Gambar 5. Suasana Kerja Staff Admin



Gambar 6. Metode Kerja PT. Firman Mulya Jaya





**Gambar 7.** Wawancara dengan Informan

## Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

*Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588*

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Rasdiana Ishak  
Nim : 105611109220  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	10 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	1 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 15 Mei 2024  
Mengetahui,

Kepada UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursingh, S.Hum., M.I.P.  
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Rasdiana Ishak 105611109220

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
2	media.neliti.com Internet Source	1%
3	medium.com Internet Source	1%
4	saripedia.wordpress.com Internet Source	1%

Exclude quotes  Off      Exclude matches  Off  
Exclude bibliography  Off



## BAB II Rasdiana Ishak 105611109220

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCE

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS



## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Student Paper	3%
2	Nurlaela Eva puji Lestari. "Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok", Jurnal Perspektif, 2019 Publication	2%
3	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	eprints.umg.ac.id Internet Source	1%

francichandra.wordpress.com

## BAB III Rasdiana Ishak 105611109220

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Ar-Raniry Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	2%
3	Submitted to Politeknik STIA LAN Student Paper	2%
4	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to IAIN Samarinda Student Paper	1%
8	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%



## BAB IV Rasdiana Ishak 105611109220

## ORIGINALITY REPORT

1%

SIMILARITY INDEX

1%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://gondosupriyono.blogspot.co.id">gondosupriyono.blogspot.co.id</a> Internet Source	<1%
2	<a href="http://kuliahjurusanilmumanajemen.blogspot.com">kuliahjurusanilmumanajemen.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
3	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1%
4	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1%
5	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://kerjayuk.com">kerjayuk.com</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1%

BAB V Rasdiana Ishak 105611109220

ORIGINALITY REPORT

**3%**  
SIMILARITY INDEX

**3%**  
INTERNET SOURCES

**3%**  
PUBLICATIONS

**3%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

**1** [jurnal.ukdc.ac.id](http://jurnal.ukdc.ac.id)  
Internet Source



**3%**

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off



## RIWAYAT HIDUP



**Rasdiana Ishak**, lahir pada tanggal 30 Agustus 2002 di Walenna, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Anak keenam dari pasangan suami istri Ishak dan Nurmiati. Penulis menempuh pendidikan pertama di TK Islahul Umma pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 431 Walenna dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Belopa dan lulus pada tahun 2017. Dan setelah itu peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Luwu dan lulus pada tahun 2020. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) dengan mengambil program Studi Strata 1 (S1) jurusan Ilmu Administrasi Negara dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 105611109220, pada tahun 2024 penulis menyusun Skripsi berjudul “Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar”.