

**ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI PT PURNAMA SINAR GEMILANG
KOTA MAKASSAR**

***ANALYSIS OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IMPROVEMENT AT PT PURNAMA SINAR GEMILANG
MAKASSAR CITY***



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2022**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI PT PURNAMA SINAR GEMILANG
KOTA MAKASSAR**

***ANALYSIS OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IMPROVEMENT AT PT PURNAMA SINAR GEMILANG
MAKASSAR CITY***

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Magister

**Program
Magister Manajemen**

Di Susun Oleh:

ASRYANTI

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102220

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Judul Tesis : Analisis motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Karyawan di PT purnama sinar gemilang kota makassar
Nama Mahasiswa : Asryanti
NIM : 105021102220
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah di periksa dan di teliti Tesis ini sudah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian tesis.

Makassar, 23 November 2022

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**


Dr. H Muhammad Rusydi, M.Si
Pembimbing I

Prof. Muhlis Madani, M.Si
Pembimbing II

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H Irwan Akib, M. Pd
NBM.613949


Dr. Ahmad AC, ST., M.M., IPM
NBM:820499

PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Tesis Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja
Karyawan Di Pt Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar

Nama Mahasiswa Asryanti

Nim 105021102220

Program Studi Magister Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah di uji di hadapan panitia Ujian Hasil pada tanggal 11 November 2022 dan telah memebuhu syarat dan layak untuk di seminarkan pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 November 2022

Menyetujui

Dr. H Muhammad Rusydi, M. Si
(Pembimbing I / Penguji)
Prof. Muhlis Madani, M. Si
(Pembimbing II / Penguji)
Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Penguji)
Dr. Ahmad AC, ST., M.M., IPM
(Penguji)



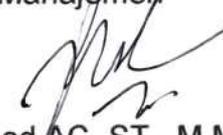
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M. Pd
NBM: 613949



Dr. Achmad AC, ST., M.M., IPM
NBM:820499

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman."

Surat Ali Imran ayat 139

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT sebagai wujud rasa syukur atas nikmat-Nya.
- Kepada almarhum dan almarhuma orang tua saya bapak Agussalim Tanrang dan ibu Udermayati Lambogo.
- Kepada suami saya tercinta bapak Ir.H Juliadi, M.M yang senang tiasa selalu mendukung baik moril maupun materil serta selalu memberikan do'a dan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Saudara-saudara saya tersayang Safril Tanrang, Ardiansyah Tanrang, dan Corina Surya Alam Yang selalu memberi semangat dan dukungan di setiap langkahku dalam menyelesaikan studi ini.
- Keluarga besar H. Tanrang dan keluarga besar Lambogo.
- Teman-teman Magister Manajemen terkhusus kelas konsentrasi Manajemen SDM 2020.
- Adik - adikku yang saya banggakan A Reski Amalia, A Syafir Rahman, Nur Sakinah, Husnul Khatimah, Ummul Faradhilah Irfan Afandi, Sakriadi, Muhtahul Arifin dan Ibu Faridawati. Yang senang tiasa selalu memberi semangat dan dorongan dalam penyelesaian ini.

Motto

"Ku olah kata, kubaca makna, kuikat dalam alinea, kubingkai dalam bab sejumlah lima, jadilah mahakarya, gelar Magister kuterima, suami dan keluarga besarpun bahagia, dan yang nyinyir semakin nyi

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asryanti

NIM : 105021102220

Judul Tesis : Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan olah data yang tercantum sebagai bagian dari tesis ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 3 Rabiul Akhir 1444 H
29 Oktober 2022



Asryanti

ABSTRAK

Asryanti 2022 Analisis motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja Karyawan di PT purnama sinar gemilang kota makassar di bimbing oleh Muhammad Rusydi dan Muhlis Madani.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan karena sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan motivasi diri secara terus menerus sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang.

Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian Grounded Theory yaitu salah satu jenis penelitian kualitatif, di mana peneliti bisa menarik generalisasi apa yang diamati/dianalisis secara induktif, teori abstrak tentang proses, penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif. dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini, motivasi intrinsik dan hygiene sangat penting dalam memotivasi karyawan, perusahaan juga harus memberikan target kerja sehingga karyawan merasa tertantang dan tidak jenuh atau bosan. Perusahaan juga harus konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat dengan memberikan reward, bonus, kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Jika faktor-faktor motivasi ini telah terpenuhi dalam diri karyawan maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hasil kerjanya pun akan membuat kinerjanya makin meningkat.

Keywords: Motivasi, Teori Hersberg, Teori Hygiene

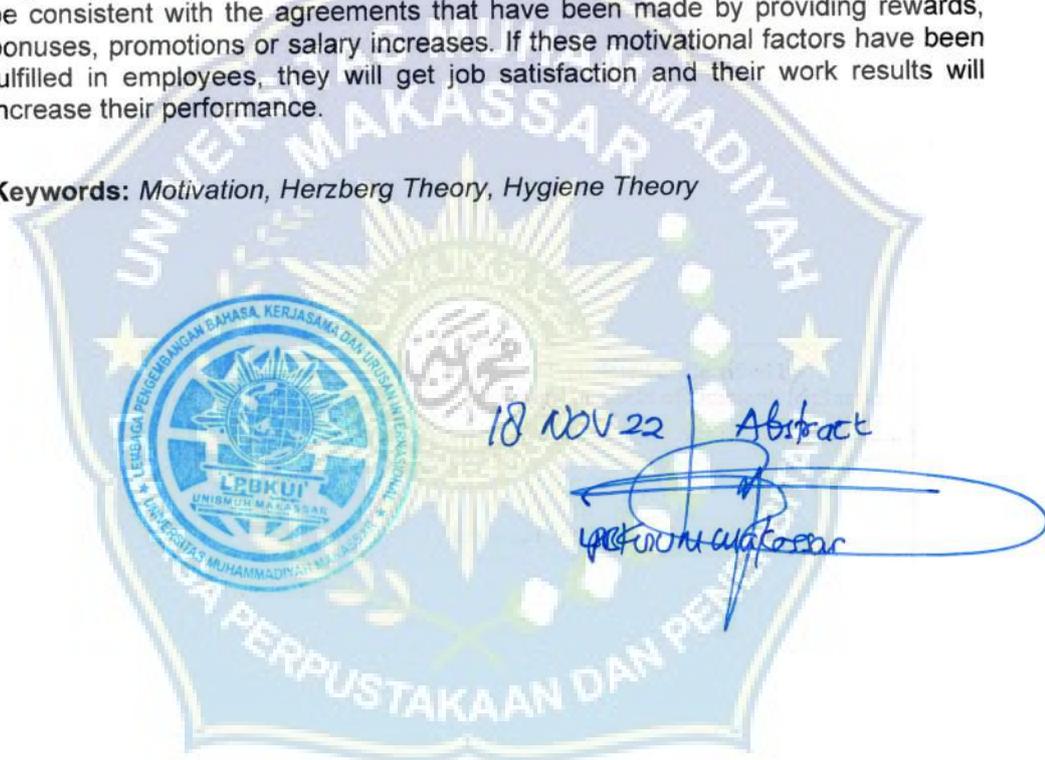
ABSTRACT

Asryanti, 2022. The Analysis of Work Motivation on Improving Employees' Performance at PT Purma Sinar Gemilang, Makassar. Supervised by Muhammad Rusydi and Muhlis Madani.

This study aimed at analyzing work motivation in improving employees' performance. A company definitely wants employees to have good performance and self-motivation continuously so that the company will be able to become a place to work that can make employees grow.

The research method used was Grounded Theory Research, which was one type of qualitative research, where researchers could draw generalizations of what was observed/analyzed inductively, abstract theory about the process, qualitative research serves to provide substantive categories and qualitative research hypotheses. with the results of this study, intrinsic motivation and hygiene were very important in motivating employees, companies must also provide work targets so that employees feel challenged and not bored. The company must also be consistent with the agreements that have been made by providing rewards, bonuses, promotions or salary increases. If these motivational factors have been fulfilled in employees, they will get job satisfaction and their work results will increase their performance.

Keywords: *Motivation, Herzberg Theory, Hygiene Theory*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan segala nikmat yang selalu tercurahkan kepada penulis, salam dan salawat kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh ummat muslim yang tetap istiqamah pada ajarannya. Pada kesempatan ini penulis mendapat nikmat yang luar biasa karena dapat menyelesaikan proposal ini untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian pascasarjana.

Dalam penyusunan tesis ini, tidak sedikit mengalami hambatan, akan tetapi atas berkat pertolongan sang Khalik Allah SWT, penulis dapat mengatasinya dengan baik. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Tanpa mengurangi rasa hormat kepada pihak lain maka, secara khusus penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

- 1 Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 2 Prof H Irwan Akib, S.Pd., M. Pd sebagai Direktur Program Pascaserjana Universitas Muhammadiyah Makassar
- 3 Dr. H Muh. Rusydi Rahman, M.Si. Selaku Pembimbing I
- 4 Prof. Dr. Muhlis Madani, M. Si Selaku Pembimbing II

- 5 Ahmad AC, ST., M.M., IPM Selaku Ketua Program Studi Magister
- 6 Dr. Edi Jusriadi, S.E., MM selaku Penguji I
- 7 Direktur Utama PT. Purnama Sinar Gumilang



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Penguji.....	iii
Persembahan dan Motto.....	iv
Lembar Pernyataan Keaslian.....	v
Abstrak Bahasa Indonesia	vi
Abstrak Bahasa Inggris.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar gambar.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Hasil Penelitian	9
B. Tinjauan Teori dan Konsep	13
1. Pengertian Motivasi.....	13
2. Tujuan motivasi	15
3. Teori dua factor Herzberg	16

4. Factor - Faktor Motivasi.....	
5. Kinerja Karyawan	26
C. Kerangka Pikir	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Unit Analisis dan Penentuan Informan	32
D. Teknik Pengumpulan data	33
E. Teknik Analisis Data	37
F. Pengecekan Keabsahan temuan	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian.....	46
B. Paparan Dimensi Penelitian.....	48
C. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
Daftar Pustaka.....	75
Lampiran	78

DAFTAR TABEL

Table 3.1 daftar informan.....	33
Table 3.2 daftar karyawan PT. Purnama sinar Gemilang.....	34



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Teori dua faktor Herzberg atau yang sering disebut juga dengan Teori Motivator-Hygiene adalah teori motivasi yang dipopulerkan oleh psikolog Amerika Serikat yang bernama Frederic Herzberg pada tahun 1959 tentang variabel-variabel yang dianggap penting dan diinginkan untuk mencapai tujuan dan menghindari kondisi yang buruk. Dikatakan sebagai teori dua faktor karena pada teori ini dasarnya terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi Motivasi seseorang dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan, kedua faktor tersebut adalah faktor Motivator dan faktor Hygiene. (Kho, 2020).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pemilik perusahaan dan karyawannya sendiri dengan sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misinya, begitu juga dengan peran karyawan karena karyawan merupakan aset yang paling berharga di sebuah perusahaan, karyawan juga menjadi pelaku yang dapat menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan oleh pemilik perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk meraih apa yang diinginkan, oleh

karena itu motivasi juga menjadi alat ukur tingkah laku seseorang. (Muharam, 2014).

Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan maka diperlukan peran seorang pimpinan untuk memberikan motivasi pada karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal

Teori dua faktor Herzberg ini didapat dari hasil penelitian terhadap 203 orang teknisi dan akuntan di Pittsburgh, Amerika Serikat. Di dalam penelitian ini, para teknisi dan akuntan diminta untuk berbagi pengalaman mengenai perasaan “Sangat Baik” dan “Sangat Buruk” mereka pada saat bekerja. Herzberg kemudian menyimpulkan bahwa ada dua kondisi kerja yang tidak saling tergantung yang mempengaruhi perilaku secara berbeda. Berdasarkan penelitiannya ini, Herzberg kemudian mengembangkan teori bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada dua jenis faktor yaitu Faktor kepuasan (faktor motivator atau pemuas) dan faktor ketidakpuasan (faktor hygiene atau ketidakpuasan) yang kita kenal sebagai teori dua faktor Herzberg. (Maswar et al., 2020)

Seorang karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, deadline menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi

karyawan dalam bekerja. Secara tidak sadar rutinitas tersebut dapat menurunkan semangat motivasi kerja yang karyawan miliki, jika demikian maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan menyulitkan karyawan untuk mengembangkan karir. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. (Fitra, 2013).

Motivasi kerja karyawan begitu penting, karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang memiliki pribadi produktif. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, mereka memiliki pondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Maka, meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, tetapi juga bagi individu karyawan itu sendiri. Karyawan dapat terus mengembangkan diri dengan menggali potensi yang ada. (Damis et al., 2022).

Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Namun, motivasi juga menyimpan 'misteri'. Apa

yang menggerakkan karyawan untuk semangat bekerja pasti berbeda-beda. Di sinilah perusahaan perlu memakai berbagai pendekatan guna mengidentifikasi bagaimana memotivasi karyawan sesuai keinginan dan kebutuhan mereka secara umum. (Aprilianto, 2019).

Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Sebuah perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa karyawan pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Mencermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal (Astutik, 2018).

Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Karyawan tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi organisasi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada yang lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu di hadapi para pimpinan unit kerja. Ada pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak esuai dengan harapan organisasi. Hal ini kiranya dapat dipahami, karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi (Triono et al., 2021)

Uraian di atas menegaskan bagaimana motivasi karyawan terhadap kinerja di perusahaan sangat diperlukan, tim yang solid akan terbentuk saat perusahaan mempunyai banyak karyawan yang serupa sehingga mendorong perusahaan mencapai tujuan dengan lebih cepat dan mengantongi hasil yang lebih baik. Sekalipun karyawan punya kemampuan yang mumpuni, keinginan seseorang untuk mencapai tujuan cenderung rendah tanpa adanya motivasi. Pastikan karyawan membangun lingkungan kerja yang positif sebagai kunci utama membawa perusahaan menuju puncak kesuksesan.

Sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan motivasi diri secara terus menerus sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang. Motivasi dan kinerja karyawan yang diberikan perusahaan akan sangat berguna untuk karyawan agar semakin percaya diri dan termotivasi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sumber daya manusia (SDM) yang ada di PT PURNAMA SINAR GEMILANG, ada beberapa persoalan yang dihadapi, sebagai pimpinan perusahaan tentunya memahami apa saja yang di butuhkan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya, seorang pemimpin atau atasan memiliki kewajiban untuk memotivasi karyawannya.

Terkadang ada beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun seperti di lingkungan perusahaan itu sendiri ataupun di dalam keluarga karyawan. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Setiap pimpinan tentunya memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya, dan dapat memahami betul apa yang terbaik dilakukan dalam memotivasi karyawannya, namun hal tersebut harus dilakukan secara konsisten agar mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik meneliti mengenai **“Analisis Motivasi Kerja Terhadap**

Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar”

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah aspek atau unsur yang harus ada di dalam metode penelitian. Fokus penelitian ini sangat bermanfaat bagi penelitian dan juga metode penelitian. Akan tetapi, apa itu fokus penelitian, bagaimana pengertian fokus penelitian menurut para ahli, dan berbagai hal mengenai fokus penelitian harus diketahui terlebih dahulu. Berikut focus penelitian pada penelitian ini adalah:

- a Bagaimana motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT. Purnama Sinar Gemilang?
- b Apa kendala yang ditemukan dalam motivasi kerja di perusahaan PT. Purnama Sinar Gemilang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas tujuan penelitian sebagai berikut:

- a Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap peningkatan kerja di perusahaan PT. Purnama Sinar Gemilang.
- b Untuk mengetahui kendala motivasi kerja yang ada di perusahaan PT. Purnama Sinar Gemilang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja dua faktor terhadap peningkatan kerja, bagaimana sebuah perusahaan selalu mempunyai ide-ide dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya

b Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran tentang hasil penelitian ini dan juga dapat menerapkan ilmu yang diketahui.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada PT. Purnama Sinar Gemilang dalam hal motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui teori dua faktor Herzberg.

c) Bagi Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini dapat memberi ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengembangkan motivasi kerja melalui teori dua faktor Herzberg dan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dalam melanjutkan penelitian selanjutnya



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Hasil Penelitian

1. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting untuk perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai. Karyawan selalu mengalami perubahan produktivitas kerja, membutuhkan dorongan untuk kinerja yang tepat dari perusahaan agar dapat bekerja dengan baik. (Erry, 2021)

Motivasi adalah salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Karyawan memenuhi keinginannya yaitu dengan bekerja. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu membandingkan teori dua faktor Herzberg dengan fakta yang ada di lapangan meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu (Andriani et al., 2017)

2. Mengelola motivasi kerja sumber daya manusia atau pekerja, sebuah perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan setiap pekerja. Motivasi kerja tiap individu berbeda-beda dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, mulai dari lingkungan sosial, budaya, dan keadaan masing-masing individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi motivasi staf pekerja konstruksi di kota Makassar dan Surabaya serta perbedaan faktor yang mempengaruhi motivasi sesuai kondisi kerja antara staf pekerja konstruksi di kedua kota dengan menggunakan teori motivasi dua faktor Herzberg. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada staf pekerja di proyek atau perusahaan konstruksi yang berada di dua kota tersebut yang kemudian akan diolah menggunakan metode analisis mean dan analisis independen T-test.

Hasil analisis deskriptif mean menunjukkan bahwa faktor paling penting pada staf pekerja di kota Makassar adalah faktor hubungan baik dengan sesama rekan kerja, sementara faktor yang paling penting pada staf pekerja di kota Surabaya adalah faktor program pengarahan kerja yang baik dan faktor pengaturan jadwal pekerjaan yang baik. Hasil analisis Independent T-test menunjukkan bahwa terdapat delapan faktor yang berbeda antara dua kota dengan faktor perusahaan membayarkan gaji bulanan pegawai dengan tepat waktu yang menjadi faktor dengan nilai perbedaan yang terbesar

(Gilbert et al., n.d.).

3. Persepsi responden pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta barat terhadap variabel-variabel penelitian yaitu motivator, hygiene faktor dan kinerja pegawai sudah baik, namun belum maksimal sehingga organisasi masih perlumelakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik. Motivator tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat.

Hygiene faktor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat. Terdapat dua faktor yang paling dominan dalam merefleksikan hygiene faktor yaitu kondisi kerja dan prosedur perusahaan. Kondisi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada pada organisasi tersebut. Prosedur perusahaan berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) kerja maupun kebijakan-kebijakan bagi karyawan seperti pemberian tunjangan, uang makan, uang transport, cuti, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan yang dapat menimbulkan perasaan dan nyaman bagi tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir ketidakpuasan kerja (Perwita, 2019).

4. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai evaluasi motivasi kerja dan peningkatan motivasi kerja anggota PIPO, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tiap anggota mengalami penurunan jika dibandingkan dengan sebelumnya. Oleh karena itu diperlukannya identifikasi motivasi kerja yang ada sekarang di tiap anggota dan melakukan evaluasi mengapa motivasi kerja tersebut mengalami penurunan. (Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, 2020)

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para anggota PIPO dan pakar motivasi. Jika motivasi yang dimiliki kurang, kinerja yang dihasilkan akan otomatis tidak maksimal. Sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki cukup tinggi dan kuat, kinerja yang dihasilkan akan keluar secara maksimal. Motivasi yang terdapat di PIPO mengalami penurunan karena motivasi awal PIPO tidak begitu kuat melainkan bukan dari keinginan dalam hati mereka sendiri, sehingga pada saat menghadapikendala, motivasi itu pun menurun. Penurunan motivasi kerja itu secara otomatis berdampak pada kinerja perusahaan. Motivasi kerja anggota PIPO dapat ditingkatkan lagi seperti awal dengan cara setiap anggota pertama-tama harus mencari motivasi dari dalam dirinya yang dapat membuat mereka ingin bekerja karena kemauan mereka sendiri, bukan hanya berdasarkan uang atau pun nilai. Selain itu hubungan dengan anggota lain juga bisa diperkuat,

sehingga jika ada yang merasa jenuh atau malas, anggota lain dapat saling mendukung anggota tersebut agar tidak jenuh atau malas lagi. Ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, yaitu dengan bagaimana seorang direct supervisor dari sebuah perusahaan dapat mengatasi atau mengatur anak buahnya dengan baik. Selain itu juga budaya atau culture dalam perusahaan itu juga dapat meningkatkan kinerja seseorang (Dewi & Thendean, 2018).

B. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Pengertian Motivasi

Definisi motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Didalam buku Thoha (2004:206) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan istilah lainnya seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls semua itu bagian dari motivasi untuk menjadi lebih baik. (Indrajit & Djokopranoto, 2006)

Teori dua faktor (juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg

atau teori *Hygiene-Motivator*). Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat, Herzberg adalah seorang profesor yang mengajar di Universitas Utah, Amerika Serikat. Dia dianggap sebagai salah satu pemikir terbesar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai hygiene factors (faktor kesehatan) dan motivation factors (faktor pemuas). Dalam teorinya, Herzberg berpendapat bahwa ada dua tahap dalam memotivasi karyawan. Tahap pertama adalah mencegah timbulnya ketidakpuasan dengan cara memastikan bahwa faktor-faktor Hygiene karyawan telah memadai. Tahap kedua adalah merangsang motivasi dan kepuasan karyawan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menikmati faktor-faktor motivator. Dua faktor yang dikemukakan oleh Frederic Herzberg yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri

seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.(Takrim et al., 2021)

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja dalam diri seseorang untuk mencari motivasi atau penggerak dari dalam diri. Hal ini juga dapat dilihat dari perspektif agama islam yang tertuang dalam Surah Ar-Ra'dayat 11:

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

Pemberian motivasi kepada seorang karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan bersemangat. Tetapi, motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh kekuatan instrinsik dan ekstrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan.(Chrispian & Gosal, 2014) Adapun tujuan motivasi yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dalam sebuah perusahaan penting untuk saling menyemangati dan saling memotivasi antara karyawan, karena bisa saja terjadi sebuah hambatan atau musibah yang tiba-tiba terjadi dan tentu saja setiap karyawan tidak menginginkan hal tersebut, oleh karena itu sebagai rekan kerja bisa saling atau bekerja sama dalam mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang ada. Bahkan setingkat pimpinan pun butuh saran atau masukan dari karyawannya. Pada intinya motivasi sebagai bentuk dukungan untuk terus berjalan walaupun jalan itu penuh tantangan, kita tidak mengetahui orang-orang yang hebat sekarang, apa saja yang telah mereka lalui sampai bisa sehebat sekarang. Saling menghargai antar sesama karyawan, misalnya bertutur kata yang baik, bercanda tidak melewati batas, hal-hal tersebut mungkin terasa kecil tapi bisa mengakibatkan hal yang besar. (Sumendap et al., 2021)

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dua faktor yang diidentifikasi oleh Herzberg adalah faktor Motivator dan Hygiene

a. Faktor Motivator

Kehadiran faktor motivator akan menyebabkan karyawan bekerja lebih keras. Faktor motivator ini dapat ditemukan di dalam

pekerjaan itu sendiri contohnya:

1. Prestasi Kerja

Pekerjaan harus memberi karyawan rasa prestasi. Ini akan memberikan perasaan bangga karena telah berhasil melakukan sesuatu yang sulit tapi bermanfaat.

2. Penghargaan Atau Promosi

Dalam melakukan pekerjaan harus memberikan penghargaan atas keberhasilannya kepada seorang karyawan, sehingga dengan penghargaan yang diberikan oleh rekan-rekan atau atasan dapat menjadikan sebuah promosi untuk menaikkan jabatan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri harus menarik, beragam dan memberikan tantangan yang cukup agar membuat karyawan tetap mempunyai motivasi yang tinggi. Perusahaan dapat memberikan arahan agar karyawan mengerti akan pekerjaan yang dilakukan dan berusaha menghindari dari kebosanan pekerjaannya.

4. Tanggung Jawab

Karyawan harus merasa “memiliki” pekerjaan mereka, dengan kata lain mereka harus menganggap diri bertanggung jawab atas penyelesaiannya, dan perusahaan dapat memberikan reward dan memberikan fasilitas yang membuat karyawan aman bekerja.

5. Pertumbuhan Atau Perkembangan

Sebuah pekerjaan harus selalu memberi karyawan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, mendapat sebuah pengalaman yang baru dapat menunjang pertumbuhan dan perkembangan seorang karyawan.

b. Faktor Hygiene

Adanya faktor Hygiene akan menyebabkan karyawan bekerja kurang keras dan tidak termotivasi, faktor hygiene tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawannya. Faktor hygiene ini pada dasarnya tidak ada pekerjaan itu sendiri, tetapi ada pada sekitar pekerjaan tersebut, contohnya :

1. Supervisi

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang di rasakan oleh tenaga kerja” (Andriani et al., 2017).

a. Kondisi Kerja

Peralatan yang diperlukan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih)

b. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja dan pencapaian produktivitas kerja"(Andriani et al., 2017)

a) Bayaran dan Keamanan

Bayaran/ gaji seorang karyawan harus adil dan masuk akan. Pemberian gaji juga harus kompetitif dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama. Merasa aman dalam melakukan pekerjaan penting bagi karyawan dan tidak berada di bawah ancaman PHK.

b) Kebijakan Perusahaan

Perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan. Kebijakan dari sebuah perusahaan harus setara dengan pesaing-pesaingnya.

Terlepas dari keterbatasan teori ini, sumbangan Herzberg terhadap teori kerja cukup besar di lingkungan manajemen, terutama para manajer yang menyadari betapa pentingnya menumbuhkan motivasi tersebut sejajar dengan pentingnya pemberian gaji atau faktor-faktor hygiene lainnya terhadap para pekerja dalam rangka menumbuhkan motivasi jangka panjang.(Septiansyah, 2021) Demikian pula yang perlu diperhatikan terhadap para pekerja misalnya karir. Penugasan pekerja yang kreatif adalah merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas kerja atau pengayaan (*job enrichment*). Herzberg mengemukakan bahwa para manager hendaknya

mendorong motivasi pekerja dengan memberikan pekerjaan yang banyak mengandung varitas dan tanggung jawab dengan menata kembali tugas-tugas, sehinggapara pekerja merasakan lebih berarti (Wizaksana, 2012).

2. Kinerja karyawan

Menurut Ali dkk (2016) kinerja individu melibatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, upaya yang ada sifat akomodatif dan kooperatif serta hasil. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015), Ali (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki hubungan proporsional dengan kinerja karyawan, yang berarti jika semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja akan semakin tinggi pula. (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012)

3. Produktivitas kerja

Produktivitas karyawan adalah penilaian efisiensi pekerja atau sekelompok pekerja. Produktivitas dapat dievaluasi dalam hal output seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Sharma dan Sharma, 2014). Selain mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini

dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhikma, Suoth, Akili (2018); Saleh, Utomo (2018), bahwa dari banyaknya variabel yang diujikan dengan produktivitas, variabel motivasi kerja memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerjakaryawan. Produktivitas karyawan merupakan satu topik manajemen penting yang mendapat perhatian penelitian signifikan dari beberapa peneliti dan dianggap sebagai mekanisme utama untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. (Peter & Tanadi, 2020)

4. Kepuasan Kerja

Selain berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Wicker (2011) adalah rasa kepuasan dan kebanggaan batin dicapai ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa dia telah mencapai sesuatu yang memiliki nilai penting dan pengakuan yang layak. Bagi pekerja, kepuasan kerja membawa kenikmatan emosi yang sering mengarah pada sikap kerja yang positif (Wicker, 2011). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015); Suhartono (2015); Darmawan (2016); Abro, Khaskheli, Bhutto (2018); Parimita, Khoiriyah, Handaru, (2018); Putra, Nyoto, Suyono, Wulandari (2019), menunjukkan hasil bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Munculnya kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi kerja yang beberapa diantaranya adalah gaji, insentif, atau bonus, dan jaminan keamanan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Suhartono (2015) yang menunjukkan bahwa gaji dan keamanan kerja merupakan faktor yang secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. **Faktor-faktor motivasi ada dua yaitu:**

a. Motivasi internal

★ Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya. Ada beberapa hal yang bisa termasuk ke dalam faktor internal antara lain:

- 1) Harga diri dan prestasi, yaitu sebab timbulnya motivasi di dalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya.
- 2) Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga seseorang termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan

hidupnya.

- 3) Harapan, adanya suatu harapan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan.
- 4) Tanggung jawab, motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- 5) Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

b. Motivasi Eksternal

Ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, ialah:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.

Pengetahuan tentang proses akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang

2. Kita menentukan karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk petunjuk dari tingkah lakunya. Apakah petunjuk dapat dipercaya, dapat dilihat kegunaannya dalam memperkirakan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara disadari maupun tidak di sadari untuk melakukan

suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan usaha seorang tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ingin di capai. Jadi motivasi berarti setiap usaha yang mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang dicapai. Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Iskandar;2009) Motivasi (motivation) melibatkan proses yang memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku Dengan demikian perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang mengandung energi, memiliki arah dan dapat dipertahankan.(Wizaksana Aswin, 2012)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal (Djunaidi & Alfitri, 2022) adalah:

1. Jenis dan sifat pekerjaan, adalah dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan

tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

2. Kelompok kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
3. Kondisi kerja, adalah keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
4. Keamanan dan keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
5. Hubungan interpersonal, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Motivasi ekstrinsik (extrinsic motivation) adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (sebuah cara untuk mencapai suatu tujuan). Motivasi ekstrinsik sering kali dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti penghargaan dan hukuman. Sebagai contoh, seorang siswa dapat belajar dengan keras untuk sebuah ujian dengan tujuan untuk mendapatkan nilai bagus di mata pelajaran tersebut

5. Kinerja Karyawan

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.S.i dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Bağrıaçık & Bayraktar, 2022)

Seluruh kegiatan yang dilakukan di sebuah perusahaan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk dari kinerja. Peran kinerja karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan, sebagai pemilik perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan sesuai harapan. Penilaian kinerja karyawan ini sangat menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerjasama dengan karyawan yang berkinerja dengan baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa kinerja karyawan tidak sesuai yang diinginkan oleh pemilik perusahaan. (Oktavia & Warlina, 2011)

Kinerja karyawan juga sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam pekerjaannya harus sesuai dengan program kerja di sebuah perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja

karyawan, perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simarora: 2004).

Penilaian kinerja pada umumnya meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mathis (2006 :113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang diberikan dan dukungan organisasi atau perusahaan yang diterimanya. Oleh karena itu fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, di evaluasi dan diubah sesuai dengan era yang di hadapi sekarang ini, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi atau perusahaan dan individu di tempat kerja.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang di rasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula dan tentu saja dapat memenuhi keinginannya. Kemauan yang

kuat timbul dari dalam diri seorang karyawan dapat berasal dari diri sendiri maupun dari luar dirinya, dan juga berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang lahir dengan sendirinya, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

(Hermawan & Rahadi, 2021) Kinerja adalah seni menyelesaikan tugas dengan batas-batas yang telah ditentukan (Iqbal dkk,2015). Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan kerja sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang telah diberikan (Mangkunegara,2015). Satuan waktu bisa ditentukan dalam satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Mengenai indikator kinerja karyawan, ada 4 indikator kinerja karyawan (Mangkunegara, 2015) yaitu:

- 1) Kualitas kerja, indikator yang menampilkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standarnya.
- 2) Kuantitas kerja, indikator yang menampilkan seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam sehari.
- 3) Pelaksanaan tugas, indikator yang menampilkan seberapa jauh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, indikator yang menampilkan kesadaran akan

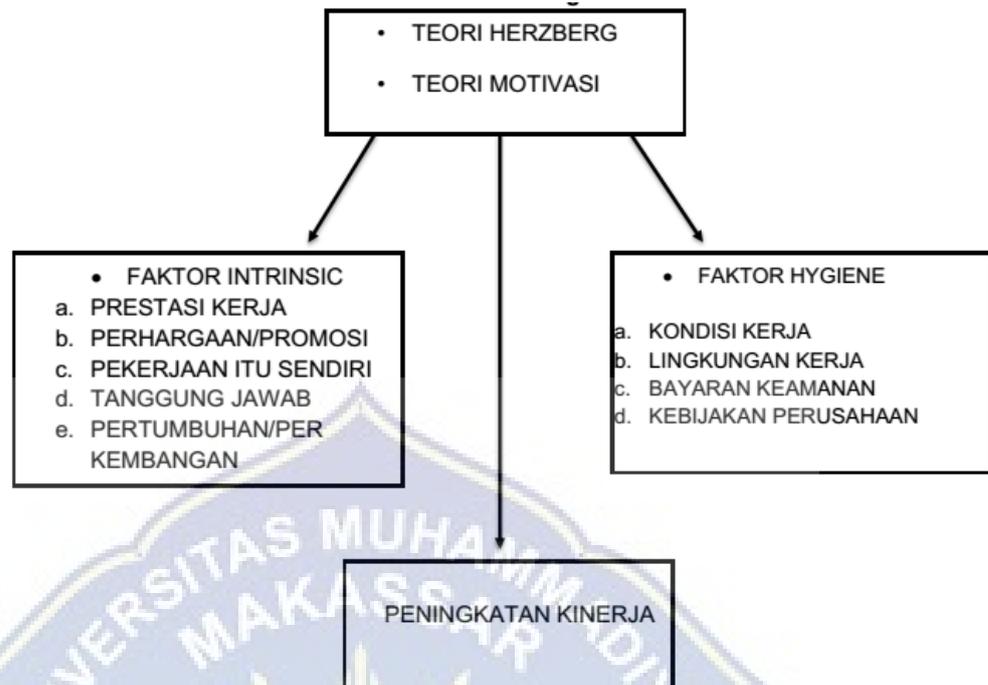
kewajiban seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor

Lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan alur penelitian. Kerangka pikir penelitian merupakan landasan berpikir untuk melakukan penelitian yang akan dikembangkan berdasarkan penelitian terdahulu atau tinjauan pustaka. Analisis motivasi kerja melalui dua faktor Herzberg terhadap peningkatan kinerja di PT. Purnama Sinar Gemilang adalah:



Gambar. 2. 1. Kerangka Pikir

Herzberg menyebutkan faktor pemeliharaan (hygiene factor) sebagai berikut:

- a. Kebijakan perusahaan dan administrasi (company policies).
- b. Supervisi (supervision).
- c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja.
- d. Hubungan interpersonal dengan atasan.
- e. Gaji (salary).
- f. Keamanan kerja (security).
- g. Kondisi kerja (working conditions).

Frederick Herzberg dalam Malayu S.P Hasibuan (2006:186) menjelaskan faktor –faktor motivator adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi (*achievement*).
- b. Penghargaan (*recognition*).
- c. Kenaikan pangkat (*advancement*).
- d. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
- e. Tanggung jawab (*responsibility*).

Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg, bahwa hygiene factor atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif merupakan pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian kualitatif ini menggunakan *Grounded Theory* yaitu salah satu jenis penelitian kualitatif, yang mana peneliti bisa menarik generalisasi apa yang diamati/dianalisis secara induktif, teori abstrak tentang proses, penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa oleh penulis.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Purnama Sinar Gemilang yang beralamat Jl. Raya Pendidikan Kompleks UNM Blok F3 no 9 makassar. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi mekanikal elektrikal.
2. Rencana penelitian ini akan dilakukan dua bulan 2022.

C. Unit Analisis Dan Penentuan Informan

Unit analisis dan penentuan informan dalam penelitian dengan judul “ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN” dalam penelitian ini analisis nya adalah kantor sebagai organisasi, pimpinan dan staf sebagai individu yang memberikan informasi dalam keperluan penelitian ini. Kriteria informan yang dianggap mampu dan mengetahui masalah ini, ciri- cirinya antara lain:

1. Mengetahui permasalahan.
2. Bisa berargumentasi dengan baik.
3. Merasakan dampak dari permasalahan
4. Terlibat langsung dengan permasalahan.

Dalam pencarian data dan informasi serta untuk lebih jelasnya tentang data informan, dalam penelitian ini maka dapat di lihatdalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Tabel Informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Usia	Jabatan
1	Hajar	L	S1	41	Dirut
2	Muhammad Asrul	L	S1	41	Komisaris
3	Asyhadi	L	S1	40	M. keu
4	Yandika	L	S1	39	M. Ops
5	Andika	L	S1	38	Karyawan
6	Ikbal	L	S1	40	Karyawan
7	Agung	L	S1	37	Karyawan

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan ketika penulis ingin mengetahui pengalaman dan pendapat informan atau narasumber mengenai sesuatu secara mendalam, wawancara juga bisa dipakai untuk mengajukan pertanyaan terkait topik penelitian secara langsung. Wawancara mendalam juga dapat digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan penulis, namun secara teknik penulis menggunakan metode wawancara mendalam tidak terstruktur yang mana penulis yang memiliki sifat wawancara bebas dan menanyakan garis besar masalah yang ingin ditanyakan.

Wawancara dilakukan melalui pendekatan dan pengenalan informasi dalam penelitian ini didapatkan dari beberapa informan. Informan yang diminta informasinya oleh peneliti sebanyak 7(tujuh) orang di antaranya direktur utama, komisaris, manager keuangan, manager operasional dan karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terdapat juga karyawan yang ada di PT. Purnama Sinar Gemilang sebanyak 48 orang laki-laki dan 2 orang perempuan sebagai tenaga administrasi. Berikut adalah data karyawan:

Table 3.2 daftar karyawan PT. Purnama sinar Gemilang

No	Nama	Usia	Tugas	Jenis Kelamin
1	Fajar	27	Gambar Jaringan Kabel	L
2	Amin	40	Koordinator Lapangan	L
3	Hamka	29	Koordinator Lapangan	L
4	Indah	29	Administrasi	P
5	Sriayu	25	Administrasi	P
6	Aisah	26	Administrasi	L
7	Asraf	27	Pengawas Proyek	L
8	Andi	27	Pengawas Proyek	L
9	Nasrullah	24	Teknisi	L
10	Nurfaisal	25	Teknisi	L
11	Ferdian	25	Teknisi	L
12	Fahrisal	25	Leader Teknisi	L
13	Muh. Rijal	28	Leader Teknisi	L
14	Agung	29	Teknisi	L
15	Ikbal	29	Teknisi	L

16	Fais	30	Teknisi	L
17	Romi	31	Teknisi	L
18	Firman	33	Teknisi	L
19	Rafli	27	Teknisi	L
20	Amin	25	Teknisi	L
21	Usman	24	Teknisi	L
22	Atok	24	Teknisi	L
23	Fahmi	27	Teknisi	L
24	Ilham	28	Teknisi	L
25	Aan	29	Teknisi	L
26	Ridwan	27	Teknisi	L
27	Firman	28	Teknisi	L
28	Renaldi	30	Teknisi	L
29	Syahrul	34	Teknisi	L
30	Mudatsir	35	Teknisi	L
31	Fikri	36	Teknisi	L
32	Arifin	32	Teknisi	L
33	Anugerah	33	Teknisi	L
34	Ardi	31	Teknisi	L
35	Erlan	29	Teknisi	L
36	Putra	29	Teknisi	L
37	Felix	29	Teknisi	L

38	Echa	27	Teknisi	L
39	Kurnia	25	Teknisi	L
40	Haikal	27	Teknisi	L
41	Ain	28	Teknisi	L
42	Aksan	30	Teknisi	L
43	Rewo	33	Teknisi	L
44	Irwan	34	Teknisi	L
45	Ikram	35	Teknisi	L
46	Irsan	37	Teknisi	L
47	Ade wira	29	Teknisi	L
48	Hendra	27	Teknisi	L
49	Wahab	29	Teknisi	L
50	Arya	28	Teknisi	L

2. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian lewat pengamatan dan pengindraan. Peneliti kemudian membuat lapran berdasarkan apa yang dilihat dan didengar dan dirasakan selama observasi. Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih nyata dan detail tentang suatu peristiwa atau kejadian. Peneliti juga dapat mengamati komunitas tertentu untuk memahami kebiasaan atau cara kerja di tempat penelitian yang ingin diteliti. Observasi dapat berupa observasi partisipasi, terus terang atau tidak samar, tidak terstruktur dan kelompok.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data model Miles dan Huberman, menurut keduanya proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan yaitu:

1. Reduksi Data

Tahap pertama dalam menganalisis data kualitatif Miles dan Huberman adalah reduksi data atau data reduction, tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya untuk memudahkan mendapatkan informasi. Data didapatkan dari hasil wawancara, survei kepuasan pelanggan, pengamatan langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang sangat penting, kurang penting dan tidak penting. Data yang masuk dalam kelompok data yang tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga tersisa data yang sifatnya penting dan kurang penting. Penulis bisa membuang juga data kurang penting yang kemudian hanya menyisakan data yang sifatnya penting. Data kemudian menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih mudah untuk diproses ke tahap selanjutnya agar menjadi informasi yang

bulat, jelas dan menjawab suatu permasalahan.

2. Penyajian Data

Menurut Miles dan Huberman (1984), analisis data kualitatif yaitu dilakukan secara setelah menyelesaikan tahap reduksi maka masuk ke tahap penyajian data atau data display. Sesuai dengan namanya, pada tahap ini penulis bisa menyajikan data yang sudah direduksi atau disederhanakan di tahap selanjutnya. bentuk penyajian data kemudian beragam bisa disajikan dalam bentuk grafik, chart, pictogram dan bentuk lain. Sehingga kumpulan data tersebut bisa lebih mudah disampaikan kepada orang lain. Selain itu juga mengandung informasi yang jelas dan pembaca bisa dengan mudah mendapatkan informasi tersebut. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau *conclusion drawing*. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi

yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses penarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah.

F. Pengecekan Keabsahan Temuan

Temuan yang akhirnya didapatkan perlu dipastikan keakuratandan kredibilitasnya, untuk memastikannya penulis perlu melakukan sejumlah prosedur tertentu untuk memastikan validitas atau keabsahan dari data tersebut. Dalam menguji keabsahan datanya, penulis dapat menggunakan Uji Kredibilitas. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono (2014) antara lain sebagai berikut:

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk menghapus jarak antara penulis dengan narasumber, sehingga tidak adalagi informasi yang disembunyikan oleh narasumber karena telah mempercayai penulis. Selain itu, perpanjangan pengamatan dilakukan untuk melihat kesesuaian dan kebenaran data yang telah diperoleh. Perpanjangan pengamatan dapat diakhiri apabila pengecekan kembali data di lapangan telah kredibel.

2. Meningkatkan Ketekunan

Pengamatan yang cermat dan berkesinambungan merupakan wujud dari peningkatan ketekunan yang dilakukan oleh penulis. Aktivitas ini dilakukan guna memperoleh kredibilitas data. Apabila data yang diperoleh telah dijamin kredibilitasnya maka penulis dapat mendeskripsikan data secara akurat dan sistematis

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tentang informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan perbandingan terhadap data yang telah ada. Triangulasi terdapat tiga macam yaitu, triangulasi sumber, waktu dan teknik. Uji kredibilitas dengan triangulasi dapat dilakukan dengan menggabungkan ketiga jenis triangulasi.

4. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti penulis mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Penelitian lebih kredibel jika penulis berhasil melakukan analisis kasus negatif.

5. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi merupakan bahan pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh penulis. Bahandalam uji ini adalah bahan fisik atau yang dapat dilihat secara pasti. Bahan tersebut bisa berupa alat perekam suara, kamera dan lain sebagainya yang dapat digunakan selama proses penelitian.

6. Menggunakan Member chek

Member chek adalah proses pengecekan data yang diperoleh penulis kepada pemberi data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data atau informan. Data dikatakan valid apabila data yang diberikan berupa data yang sama antar informan. Pelaksanaan memberchek dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai atau setelah mendapat suatu temuan atau kesimpulan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian

1. Deskripsi Geografis

PT. PURNAMA SINAR GEMILANG secara resmi berdiri pada tahun 2018. PT. PURNAMA SINAR GEMILANG merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Mechanical Electrical, General Suplier & General Contractor serta Konsulatn IPAL, yang berkantor pusat di Makassar. Perusahaan kami memiliki pengalaman dan kompeten dibidangnya, juga didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dalam memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin kepuasan klien kami.

Mengingat perkembangan pembangunan di daerah dari tahun ke tahun semakin meningkat. Demikian pula dengan perkembangan pembangunan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. PT. PURNAMA SINAR GEMILANG kami ikut berpartisipasi dalam pembangunan fisik dan pengadaan lain yang bisa kami selesaikan tepat waktu. Sesuai dengan visi dan misi kami, yaitu selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi customer dan mitra usaha, juga akan memberikan kemampuan yang terbaik dalam setiap pekerjaan dengan professional.

PT. PURNAMA SINAR GEMILANG selalu mengutamakan kualitas pekerjaan dan pelayanan yang diberikan kepada

konsumen. Mutu dan kualitas yang terbaik sehingga bisa memuaskan para pelanggan. Kami memberikan penawaran harga yang paling bersaing dan tentu saja dengan hasil yang memuaskan untuk anda semua. Kami tidak hanya memberikan pelayanan pada Instansi Pemerintah Swasta ataupun BUMN, tapi kami juga memberikan pelayanan kepada kalangan masyarakat yang senantiasa mempercayakan kebutuhannya pada Kami. Keuntungan jasa dan produk kami yaitu:

- a. Pelayanan yang diberikan selalu prima.
- b. Selalu ada solusi inovatif yang kami tawarkan.
- c. Proses pekerjaan dilakukan cepat dan tepat waktu.
- d. Harga bersaing namun jaminan kualitas dan mutu terbaik.

2. **Visi - Misi**

Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan Indonesia yang unggul, terkemuka dan terdepan dibidang Mechanical Electrical, Pabrikasi, Telekomunikasi, Engineering, General Contractor & General Suplier.

Misi Perusahaan

- a. Memberikan pelayanan jasa terbaik secara profesional, sistematis dan teknologi yang terintegrasi.
- b. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten.
- c. Meningkatkan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan standar internasional

yang berlaku.

- d. Meningkatkan keselamatan, kesehatan kerja, dan perlindungan lingkungan kepada setiap karyawan.
- e. Memberikan layanan terbaik dan keuntungan bagi klien dan mitra usaha

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, struktur organisasi sebagai petunjuk susunan bagian dalam organisasi yang membedakan fungsi-fungsi dan tugas masing-masing bagian. setiap bagian memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab, yang berbeda namun tetap ada hubungan setiap bagian.



Gambar. 4.1 Struktur Organisasi

4. Job Deskripsi

a. Direktur Utama

Salah satu tugas direktur utama adalah menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi, misi, serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh perusahaan. Selain itu, seorang direktur juga harus bisa menjamin bahwa karyawannya memahami visi, misi, serta tujuan dari perusahaan. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan komunikasi pada level yang dapat membuat para karyawan benar-benar merasa dilibatkan dalam tujuan perusahaan sehingga mereka yakin bahwa peran memang dihargai.

b. Komisaris

Salah satu tugas direktur utama adalah menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi, misi, serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh perusahaan. Selain itu, seorang direktur juga harus bisa menjamin bahwa karyawannya memahami visi, misi, serta tujuan dari perusahaan. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan komunikasi pada level yang dapat membuat para karyawan benar-benar merasa dilibatkan dalam tujuan perusahaan sehingga mereka yakin bahwa peran memang dihargai.

c. Manager Keuangan

Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai. Adapun tugas dari manajer keuangan yang lainnya adalah sebagai berikut:

Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.

1. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.
2. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
3. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.

d. Manager Operasional

Manajer operasional harus mampu mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari sumber daya manusia yang ada dengan melakukan improvement secara

berkala dan menciptakan komunikasi yang saling mendukung. Selain dibutuhkan skill, manajemen operasional juga memiliki tugas yaitu:

- a. Mengoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional
- b. Berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran revenue tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan realisasi anggaran secara efisien dan efektif
- c. Mengoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi,
- d. Melakukan analisa proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional
- e. Berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional
- f. Melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi
- g. Mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional Monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan Mengevaluasi laporan.

B. Paparan Dimensi Penelitian

Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang. Dimana informan adalah manajer dan karyawan perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang.

1. Dimensi factor intrinsic Deskripsi wawancara dengan manajer PT Purnama Sinar Gemilang

a. Prestasi Kerja

Setiap orang membutuhkan dukungan serta motivasi agar berani melangkah melanjutkan perjalanan hidupnya. Dengan selalu berdoa dan berusaha, semua keinginan bisa menjadi lebih mudah untuk kita raih, begitu pun dengan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan ini pada wawancara yang dilakukan peneliti pada pimpinan PT. Purnama Sinar Gemilang mengenai metode yang digunakan dalam mencapai prestasi kerja berikut penuturannya:

“Metode penilaian kinerja karyawan pertama dan yang paling sering digunakan oleh perusahaan adalah metode *Management by Objectives* atau yang biasa disingkat dengan MBO” (08 juli 2022).

Management by objectives ialah proses yang dilakukan untuk menentukan tujuan dalam organisasi sehingga perilaku karyawan bisa selaras dengan tujuan tersebut. Proses penetapan tujuan ini dilakukan oleh manajer dan karyawan.

Keduanya memiliki kesempatan untuk berdiskusi mengenai tujuan dan objektivitas yang perlu dilakukan. Kemudian beliau menuturkan perihal pertanyaan peneliti mengenai bentuk *Management by objectives* MBO, beliau menuturkan bentuk metode MBO ini yaitu:

“Management by Objectives memiliki tiga tahapan yang harus dilalui mulai dari tahapan planning, monitoring, dan kemudian reviewing.” (08 Juli 2022).

Penerapan konsep MBO dapat membantu perusahaan dalam mengkoordinasi setiap divisi yang ada. Hal tersebut dikarenakan konsep ini memiliki cara pendekatan yang lebih dalam antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya. Dengan begitu, interaksi antara pemimpin dan karyawan dapat terus terjalin satu sama lain.

Selain itu manfaatnya juga sangat banyak salah satunya agar bisa membandingkan performa dan juga pencapaian karyawan dengan target yang terdapat di dalam perusahaan. dengan kehadiran perbandingan ini, maka karyawan bisa mengukur sejauh mana mereka harus meningkatkan kemampuannya.

b. Penghargaan

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta

penghargaan dalam bentuk lainnya. Berdasarkan kutipan wawancara yang di lakukan oleh peneliti dengan karyawan PT.Purnama Sinar Gemilang mengenai Langkah apa yang akan di lakukan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan kemudian beliau menuturkan

“Langkah saya yah saya akan menjadi karyawan loyalatau berprestasi yang harus berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Karna pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, termasuk saya sendiri selaku karyawan.” (08 Juli 2022)

Pemberian penghargaan/reward bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif. pemberian reward mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Ini juga merupakan cara untuk menghargai dan menciptakan kesejahteraan positif dalam suatu organisasi. Pemberian reward adalah salah satu cara dimana perusahaan berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka menghargai karyawan sebagai bagian pentingdalam perusahaan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan kutipan wawancara yang di lakukan oleh peneliti dengan karyawan mengenai pekerjaan itu sendirimaka beliau menuturkan bahwa:

“Menurut saya para karyawan sudah cukup Efektiv dalam

bekerja karena di lihat dari kemampuan mereka untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dari awal” (08 Juli 2022)

Berdasarkan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

d. Tanggung Jawab

Sikap tanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

Berdasarkan kutipan hasil wawancara yang di lakukan peneliti dengan karyawan mengenai tanggung jawab dalam bekerja, maka beliau menuturkan bahwa:

“Kalau menurut saya rasa tanggung jawab yang tinggi

menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada kita dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan” (08 Juli 2022)

tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Sedangkan, akuntabilitas mengacu pada suatu keadaan di mana seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban.

2. Dimensi factor Hygiene Deskripsi wawancara dengan manajer PT Purnama Sinar Gemilang

a. Kondisi kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari. Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Padakutipan wawancara yang di lakukan oleh peneliti mengenai

kondisi kerja pada perusahaan tersebut

“Salah satu kemampuan saya yaitu kemampuan untuk cepat bereaksi terhadap tantangan dan menggeser sasaran dengan menggunakan komunikasi kelompok yang efektif. Sering kali ini berarti memberi dukungan anggota tim lain yang sedang mengalami tantangan atau sedang berjuang. Dengan kemampuan komunikasi kelompok yang kuat dan sumber daya tim kolektif, hambatan dapat diatasi dan proyek dapat mengalami kemajuan. Keterampilan komunikasi tim mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, menjelaskan, dan yang paling penting mendengarkan fakta-fakta, perasaan-perasaan, dan solusi- solusi.” (08 Juli 2022)

Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang baik maka karyawan akan meningkatkan dukungan anggota tim lain yang sedang mengalami tantangan atau sedang berjuang. Dengan kemampuan komunikasi kelompok yang kuat dan sumber daya tim kolektif, hambatan dapat diatasi dan proyek dapat mengalami kemajuan karena setiap karyawan dapat saling support dalam pekerjaan hingga karyawan antara atasan atau karyawan antar karyawan menjalin komunikasi yang baik.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

Faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan rumah, fasilitas berkerja untuk melaksanakan tugas, keamanan dalam berkerja, peluang mendapatkan kemajuan, hubungan kerja yang harmonis atau tidak merasa terasing ditempat kerja, dan rekan sekerja yang baik. Lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja dan efisiensi kerja. Seorangpekerja yang berdisiplin tinggi masuk kerja tepat pada waktunya dan demikian juga, pulang kerja pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, dan berkerja berdasarkan keahliannya.

Perlunya memperhatikan lingkungan kerja terutamadalam hal 4 K, yaitu keamanan, kebersihan, keindahan dan kekeluargaan. pentingnya 4 K dalam lingkungan kerja. Pada kutipan wawancara yang di lakukan oleh peneliti dalam penuturan karyawan dalam wawancara tersebut yaitu

“Sudah sesuai, karna karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang di limpahkan kepadanya, mereka terlihat masih kurang rilex dan mengerjakan tugas mereka dengan kadang cepat dan kadang lambat meski selalu tepat waktu” (08 Juli 2022)

Penuturan dari karyawan maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja sedikit tidak efektif maka perusahaan tersebut dapat lebih fleksibel di mana Lingkungan perusahaan ini mengizinkan karyawannya untuk beradaptasidengan jam kerja, jadwal kerja, dan ruang kerja yang sesuai dengan preferensi masing-masing. Namun, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang tinggi dalam rentang waktu yang

disepakati. Perusahaan yang menggunakan tipe ini percaya bahwa performa karyawannya akan meningkat dengan membiarkan mereka memiliki cara sendiri dalam bekerja. Jika kamu tipe karyawan yang memiliki motivasi diri yang tinggi dan fokus, jenis lingkungan ini akan cocok. Sebaliknya, jika kamu kurang disiplin maka akan sulit bekerja dalam lingkungan tersebut.

c. Bayaran dan Keamanan

PT. Purnama Sinar Gemilang melakukan kontrak kerja sama dengan Telkom akses di bidang pemasangan wifi, indihome dan kabel optik. Terkhusus di bidang keamanan Telkom akses bertanggung jawab full terhadap keamanan karyawan PT. Purnama Sinar Gemilang. Dengan adanya kerja sama ini tugas dari pihak Telkom akses memantau langsung ke lapangan untuk memastikan karyawan di PT. Purnama Sinar Gemilang telah mematuhi aturan K3 dari perusahaan. jadi untuk keamanannya itu di support full dari Telkom akses, mulai dari sekuriti, dan dari pihak Telkom akses sendiri yang biasa berkeliling untuk memastikan para karyawan bekerja dengan aman dan nyaman. Sementara tentang pemberian gaji, perusahaan kompetitif dengan perusahaan lainnya dalam industry yang sama, seperti dalam penuturan pemimpin dalam wawancara yang di lakukan oleh peneliti yaitu

“Secara keamanan dalam bekerja, karyawan bisa merasakan lebih aman dan merasa pekerjaannya memang

masih dinilai penting oleh perusahaan dan pemberian gaji harus adil dengan mengacu pada perusahaan dalam industry yang sama”

d. Kebijakan Perusahaan

PT. Purnama Sinar Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektrikal dan mekanikal, maka perusahaan ini sangat memperhatikan karyawan dari segi keamanan dan kenyamanan sehingga perusahaan ini memiliki kebijakan yang fleksibel seperti Asuransi kesehatan, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan memberikan hari libur. Seperti dalam penuturan pemimpin dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

”karyawan PT. Purnama Seminar gemilang puas dengan kebijakan-kebijakan dari perusahaan”

C. KENDALA YANG DI TEMUKAN DALAM MOTIVASI KERJA DI PT PURNAMA SINAR GEMILANG

1. Faktor Intrinsik

a. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan yaitu bertanya kepada 3 orang karyawan bahwa di perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang tidak di perlukan prestasi kerja karena perusahaan ini bergerak di lapangan maka prestasi yang diinginkan berupa target dalam menyelesaikan pemasangan kabel atau perubahan pemasangan dan di berikan bonus berupa uang, dan ini menjadi salah satu kendala bagi karyawan yang ingin mengembangkan diri dari prestasi kerja.

b. Penghargaan/Promosi

Penghargaan yang diberikan PT Purnama Sinar gemilang kepada karyawan mengacu pada nilai pekerjaan yang besar (anggaran besar), karyawan akan mendapat support seperti makanan, rokok dan kebutuhan harian ditanggung oleh perusahaan dan menjadi kendala bagi karyawan karena penghargaan lebih akan diberikan hanya jika perusahaan mendapat kontrak dengan anggaran yang besar.

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan di PT Purnama Sinar Gemilang tidak beragam, dikarenakan perusahaan bergerak di bidang elektrikal dan mekanikal sehingga tenaga yang di butuhkan harus mempunyai keahlian khusus, tentunya terkadang membuat karyawan sedikit bosan dengan rutinitas yang ada dan membuat motivasi kerja menurun.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab juga masih jadi kendala bagi karyawan yang terkadang tidak patuh terhadap aturan, karena mereka bekerja lebih banyak di lapangan sehingga pihak perusahaan masih sering mendapati karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Karyawan juga masih selalu diingatkan mengenai absensi, ini juga membuat motivasi karyawan menurun karena merasa tidak di awasi.

e. Pertumbuhan/Perkembangan

Perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang merupakan vendor dari Telkom akses yang bekerja sama dalam pemasangan kabel optic, sehingga dalam pertumbuhan atau perkembangan dari karyawan perusahaan membuat system BREVET yaitu pelatihan dan ujian di setiap materi, dari system ini perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan mempelajari keterampilan yang baru agar dapat menunjang pertumbuhan dan perkembangan seorang karyawan, tetapi ada kendala yang ditemukan dalam pertumbuhan karyawan yaitu perusahaan menetapkan syarat bahwa yang bisa mengikuti brevet yaitu karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 3 tahun, itu membuat karyawan tidak mendapat ilmu baru karena mengacu pada pengalaman kerja.

2. Faktor Hygiene

a) Kondisi kerja

Karyawan yang bekerja di PT Purnama Sinar Gemilang memerlukan alat keamanan yang di sediakan oleh perusahaan dan sudah mengikuti standar kesehatan dan keselamatan kerja, karena karyawan bekerja di lapangan dan pada ketinggian sehingga dilengkapi APD seperti helm, sarung tangan, seat belt, tangga dan sepatu, perusahaan sangat memperhatikan kondisi kerja karyawan karena mempunyai resiko yang cukup tinggi dalam bekerja, terdapat kendala yang menyangkut keselamatan karyawan dan masih ada beberapa karyawan yang tidak menerapkan dan

mengganggu tidak penting cara pemakaian APD yang benar.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang terdapat kendala seperti komunikasi dan menjalin hubungan dengan sesama karyawan, hal ini bisa terjadi saat ada ketidaksepakatan soal proses kerja, gaya kerja hingga perilaku individu dan ini menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja, sehingga perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang harus lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawan nya.

c) Bayaran Dan Keamanan

Kendala yang ditemukan di perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang mengenai pembayaran yaitu catatan yang tidak memadai seperti jumlah karyawan, bagaimana system kenaikan gaji, apa saja potongan pada gaji karyawan dan apa penyebab adanya pemotongan gaji sehingga perusahaan mengalami kesulitan ketika proses audit, pencatatan yang tidak lengkap hanya akan memperpanjang system audit dan hal ini juga merugikan perusahaan dan karyawan karena akan saling menyalahkan jika catatan tidak sesuai dan lengkap, inilah alasan mengapa dokumentasi yang rapi sangat penting, agar siapapun pihak yang memerlukan bisa membacanya dengan jelas.

Khusus mengenai keamanan, karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang tidak berada dalam ancaman PHK, tetapi kendala

yang ada bahwa ada beberapa karyawan yang menggunakan peralatan kerja atau cara penggunaannya yang keliru, kesalahan ini sering terjadi di lapangan baik karyawan lama atau karyawan baru suka menggunakan peralatan kerja yang tidak tepat sesuai peruntukkan pekerjaannya atau menggunakan peralatan kerja yang benar tapi cara penggunaannya yang keliru, akibatnya kecelakaan yang tidak terduga atau kerusakan pada alat tersebut. Kebiasaan ini biasanya disebabkan kurangnya pengetahuan karyawan, pengalaman, dan kurangnya pengawasan. Oleh karena itu perusahaan melakukan pengawasan agar peralatan kerja di pakai sesuai dengan jenis pekerjaan, peralatan yang terawat dan pastikan karyawan yang menggunakan juga terlatih.

d) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang ada di perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang kepada karyawannya dilakukan adil dan jelas, dan memberikan hak dasar seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan dan juga memberikan cuti jika seorang karyawan menikah atau sedang berduka, terdapat kendala dalam kebijakan perusahaan di PT Purnama Sinar Gemilang yaitu terkadang pimpinan perusahaan tidak mencari tahu apakah betul karyawan memang membutuhkan cuti, atau hanya sekedar meminta izin cuti oleh karena itu staf - staf karyawan juga harus berperan aktif dalam melihat karyawannya.

D. Pembahasan

Pada penelitian ini yang menjadi informan utama bagi peneliti adalah karyawan PT.Purnama Sinar Gemilang yang berjumlah 4 orang, Berikut data diri informan yang ada:

1. Informan pertama adalah Hajar, umur 42 Tahun, Jabatan Direktur Utama di PT. Purnama Sinar Gemilang. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan pertama peneliti bertanya tentang Motivasi kerja.
2. Informan kedua adalah Muhammad Asrul umur 42 Tahun, Jabatan Komisaris di PT.Purnama Sinar Gemilang. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan kedua peneliti bertanya tentang Motivasi pada Kinerja karyawan.
3. Informan ketiga adalah Asyhadi umur 41 Tahun, Jabatan Manajer Keuangan di PT.Purnama Sinar Gemilang. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan ketiga peneliti bertanya tentang Kinerja karyawan.
4. Informan keempat adalah Yandika umur 37 Tahun, Jabatan Manajer Keuangan di PT.Purnama Sinar Gemilang. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan informan keempat peneliti bertanya tentang Kinerja

karyawan

Berikut ialah tahap peneliti memaparkan hal yang terpenting dalam sebuah penelitian setelah dilakukannya motivasi kerja agar meningkatkan kinerja pada karyawan PT.Purnama Sinar Gemilang, dan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini peneliti akan menjelaskan, mendeskripsikan dan mengamati fakta berdasarkan yang peneliti temukan di lapangan serta dengan wawancara acak yang peneliti lakukan di lokasi penelitian. Menurut peneliti ada beberapa langkah yang dilakukan pemimpin PT.Purnama Sinar Gemilang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, berikut adalah motivasi yang diambil oleh pemimpin:

1. Menerapkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pemimpin, Menurut pemimpin yang ada ini adalah hal yang diutamakan dalam kerja dikarenakan komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik juga untuk kebersamaan kerjasama dalam tim yang ada. Dan dengan cara ini pemimpin bisa mengetahui keinginan serta keluhan kesah para karyawan yang ada di perusahaan ini. Perusahaan tidak pernah membatasi komunikasi baik dalam waktu bekerja maupun saat istirahat, serta saat libur terkadang komunikasi tetap berjalan lancar di grup Handphone yang di buat oleh perusahaan.

2. Memperhatikan kesejahteraan bagi karyawan, Menurut pemimpin yang ada hal ini adalah hal yang wajib bagi karyawan kesejahteraan. Kesejahteraan yang di maksud ialah memenuhi insentif karyawan yang sesuai dengan UMK, bonus atas lembur karyawan, dan keselamatan kerja karyawan. Maka dari itu pemimpin yang ada terkadang melakukan training keselamatan kerja bagi karyawan yang ada dan pengarahan tentang pekerjaan baru yang akan dilakukan, gunanya untuk memperhatikan keselamatan karyawan yang ada baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

3. Mengingat selalu tanggung jawab dan komitmen, Menurut pemimpin dalam hal ini adalah hal wajib bagi karyawan dan harus selalu diingat karena tanggung jawab dan komitmen bukanlah hal yang mudah dan bisa dianggap sepele. Jika karyawan sudah tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan yang ada pasti untuk berkomitmen juga tidak akan diterapkan, tanggung jawab dan komitmen bukan hanya tentang pekerjaan tetapi juga dalam hal yang lainnya baik dalam lingkungan perusahaan ataupun diri sendiri. Cara meyakinkan agar karyawan bisa bertanggung jawab dan berkomitmen ialah dengan cara memberi kepercayaan, memberi semangat dan motivasi yang membangun, merangkul karyawan dengan cara berbicara empat mata jika karyawan melakukan kesalahan, dan mengarahkan hal yang

berguna untuk dilakukan dalam kegiatan pekerjaan saat berada di perusahaan.

4. Memperhatikan ketepatan waktu, Dalam ini waktu adalah hal yang penting bagi perusahaan, maka dari itu pemimpin selalu memberi motivasi tentang pentingnya waktu yang akan dikerjakan bagi karyawan. Ketepatan waktu dalam bekerja adalah hal yang palingdi utamakan terutama kehadiran karyawan untuk datang ke perusahaan. Jika karyawan tidak hadir atau terlambat tetapi meminta izin perusahaan masih bisa toleransi tetapi untuk karyawan yang sering sekali tidak hadir tanpa memberi keterangan terkadang perusahaan mengambil tindakan tegas yaitupengurangan gaji dan mengeluarkan surat peringatan bagi karyawan tersebut, Langkah ini diambil untuk membuat karyawan lebih menghargai waktu yang ada.

Berdasarkan diatas maka hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pentingnya motivasi kerja pada perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi yang berkaitan dengan sikap yang akan dilakukan dalam sebuah pekerjaan

Dalam bagian ini peneliti akan mengemukakan tentang anilisis dan pembahasan terhadap data-data yang telah disajikan. Pada saat penelitian ilmu sosial tidak dapat dilakukan pengukuran yang pasti, namun dengan anilisis dan pembahasan dari masing-masing fokus diharapkan

dapat memperoleh hasil penelitian yang mendekati realita. Untuk lebih memudahkan analisis dan pembahasan maka akan disajikan satu persatu secara berurutan.

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "movere" dalam bahasa Inggris disepadankan dengan "motivation" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif pegawai pekerja yang memiliki motif. Perusahaan harus bisa meningkatkan kemampuan dan kinerja yang ada dalam perusahaan dengan tujuan untuk kelangsungan hidup perusahaan dimana dengan memberi motivasi pada para karyawan dan mengembangkan kedisiplinan agar tak terlepas dari tanggung jawab dan tugas masing-masing. Motivasi secara umum juga berarti suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan pimpinan kepada bawahan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti

memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Hasil yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja bisa diartikan juga dengan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

Fakta lapangan di lihat dari hasil wawancara peneliti terhadap narasumber pada perusahaan PT. Purnama Sinar Gemilang sudah mengimplementasikan strategi dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan seperti meningkatkan kinerja yaitu dengan beberapa cara diantaranya adalah sikap yang terkait dengan motivasi, dibuka forum setiap hari Selasa, Rabu dan Kamis para atasan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan. serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan. Dan telah di laksanakan sehingga kaeryawan pada perusahaan tersebut timbul motivasi dalam bekerja tentu dengan tingginya motivasi kerja seorang karyawan maka akan berdampak pada peningktan kinerja perusahaan PT. Purnama Sinar Gemilang.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang

berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997). Yukl (1998) memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja.

Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari

pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Fakta di lapangan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap pemimpin perusahaan PT Purnama Sinar Gemilang tersebut menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti seminar, pengarahan tentang bagaimana dengan program yang dijalankan dan pemberian gaji yang sepadan, Dengan memiliki kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan artinya dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan dan profit perusahaan akan meningkat sehingga citra perusahaan dipandang dengan baik oleh kalangan masyarakat.

Memaknai kinerja karyawan, apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Dan dapat dinilai dari beberapa aspek seperti tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani, sehingga dari observasi dan pernyataan dari pemimpin perusahaan dalam wawancara peneliti menemukan fakta bahwa Kinerja karyawan sangat memuaskan bagi perusahaan maupun pelanggan. Hal ini dapat dilihat bahwa

perusahaan memperoleh profit yang maksimal dan dari pelanggan itu sendiri mendapatkan kepuasan seperti pelayanan yang baik yang diberikan oleh karyawan.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang tepat, yang berguna untuk memperbaiki keputusan yang dibuat oleh perusahaan. Untuk hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada karyawan mengenai system yang digunakan yaitu penilaian prestasi kerja karyawan, karena perusahaan sudah banyak memberikan bentuk prestasi kerja seperti kenaikan pangkat. Sementara berdasarkan analisis prestasi kerja karyawan peneliti temukan dilapangan yaitu sistem penilaian prestasi kerja sudah cukup baik hanya terjadi kekurangan pada penerapan karena mayoritas yang mendapatkan yaitu karyawan yang bekerja dikantor, sementara ada karyawan yang telah lama bekerja untuk perusahaan masih belum mendapatkan kenaikan pangkat.

Fakta lapangan menunjukkan dari prestasi kerja karyawan prestasi karyawan dilihat dari kemampuan menyampaikan ide, ketika brainstorm ide kreatif sangatlah dibutuhkan. Dari sini bisa dilihat karyawan mana yang aktif menyampaikan idenya untuk dinilai sebagai bagian dari parameter penilaian kinerja. Sejauh ini karyawan

kami sudah sangat kreatif contoh setiap jobdesk yang di berikan sesuai bidang mereka langsung mengerjakan dan tidak membiarkan pekerjaan mereka menumpuk, sebagaimana prestasi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu.

4. Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan

tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (reward) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Selain pemberian penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Sehingga diharapkan pemberian motivasi yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Fakta lapangan yang di temukan oleh peneliti dari hasil wawancaranya menyatakan bahwa di perusahaan PT.Purnama Sinar Gemilang ini sudah memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk reward dan mendapatkan insentif apabila karyawan telah bekerja dengan baik dan benar dan ini sangat berpengaruh baik pada karyawan dalam memotivasi mereka bekerja lebih baik lagi, dari wawancara pada salah satu karyawan juga telah membenarkan bahwa Penghargaan yang diberikan yaitu reward dan insentif apabila kami bekerja dengan baik dan benar. Hal ini karyawan harus bertanggung jawab karena diberikan kepercayaan dan tentunya meningkatkan motivasi dalam bekerja dan diiringi karyawan yang mendapat bonus seperti dalam 1 tim (2 orang) jika berhasil memenuhi target yaitu 30 pemasangan mendapatkan 500.000/orang, di tambah 160.000 jika di atas 30 pemasangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, wawancara dan pembahasan yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi karyawan berdasarkan dari teori Herzberg masih sangat diperlukan oleh perusahaan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat menciptakan dan membangkitkan motivasi kerja yang kuat bagi karyawannya. Hasil penelitian ini, motivasi intrinsik dan hygiene sangat penting dalam memotivasi karyawan, perusahaan juga harus memberikan target kerja sehingga karyawan merasa tertantang dan tidak jenuh atau bosan. Perusahaan juga harus konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat dengan memberikan reward, bonus, kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Jika faktor-faktor motivasi ini telah terpenuhi dalam diri karyawan maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hasil kerjanya pun akan membuat kinerjanya makin meningkat.

Motivasi kerja dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan dan berupa perbandingan output dan input yang ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan juga hendaknya memberikan pelatihan untuk mengasah skill karyawan. Menerapkan disiplin dalam hal jam kerja juga tidak kalah penting untuk menunjukkan profesionalisme

karyawan dalam bekerja. Masih terdapat beberapa kendala yang perlu dibenahi seperti prestasi kerja, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan/perkembangan, kondisi kerja, lingkungan kerja, bayaran dan keamanan, dan kebijakan perusahaan. Beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya seperti memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam perusahaan, penerapan sistem manajemen, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi tempat kerja, dan juga menjalin kerjasama yang baik antara karyawan. Semua factor ini akan sangat penting bagi peningkatan hasil kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu

1. Melalui penelitian ini diharapkan perusahaan dapat dijadikan acuan atau referensi dalam memotivasi karyawannya dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Bagi karyawan dengan mengetahui kondisi perusahaan dapat dijadikan langkah untuk lebih meningkatkan dan memperbaiki diri didalam dunia kerja.
3. Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya mengenai teori motivasi Herzberg

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). *penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor frederick herzberg pada PT. aristika kreasi mandiri*. 5(1), 83–98.
- Aprilianto Saputra. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan kinerja karyawan PT. Prada Makmur Banjarmasin*. 9–25.
- Astutik, r. B. B. M. M. (2018). *Kinerja pegawai pada kantorkementerian agama kota batu - jawa timur*
- PENDAHULUAN* Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset bagi suatu organisasi atau perusahaa. Sumber daya manusia. 3(September), 159–171.
- Bağrıaçık, E., & Bayraktar, N. (2022). Evaluation of the effect of training given according to Pender's Health Promotion Model on psychological insulin resistance. *Human Nutrition & Metabolism*, 29(December 2021), 200153. <https://doi.org/10.1016/j.hnm.2022.200153>
- Chrispian, R., & Gosal, B. (2014). Analisa Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Folks Coffee and Tea Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 67–85.
- Damis, F., Sari Putri D, A. K., & Pratiwi, N. (2022). Peran Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Surya Eden Utama Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(2), 113–118. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.18>
- Dewi, L., & Thendean, T. A. (2018). Motivasi Intrinsik Dan Extrinsik Pada Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Hepi Potato (Pipo)). *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(02), 147–158. <https://doi.org/10.24123/jbt.v2i02.1612>
- Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2022). *Dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal*. 8(1), 29–40.
- Erry pratama. (2021). *Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada cafe rata kiri citra niaga citra niaga di kota samarinda*. 1996, 6.
- Fitra herlinda. (2013). *Analisis motivasi kerja pegawai pada kantor camat rumbio jaya kabupaten kampar*.

- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (n.d.). *Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg*. 108–115.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118.
<https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Indrajit & Djokopranoto. (2006). Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Supplay Chain Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46.
- Kho, B. (2020). *Teori Dua Faktor Herzberg (Teori Motivator–Hygiene)*. Mahardika, Rangga, Djahur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
<https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Muharam, H. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor. *Magma: Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Oktavia, D. ., & Warlina, L. (2011). Jurnal wilayah dan kota. *Jurnal Wilayah Dan Kota*, 06(01), 14–21.
- Perwita, A. D. (2019). *pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di PT BANK BNI SYARIAH CABANG JAKARTA BARAT*. 3(2), 11–19.
- Peter, & Tanadi, H. (2020). Analisis pengaruh profitabilitas dan hutang terhadap struktur modal perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 1–15.
- Septiansyah, A. (2021). *Hubungan psychological capital dan perceived organizational support dengan work engagement pada karyawan*.
[http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/47177%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/47177/2/Alfano Septiansyah_J71216092.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/47177%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/47177/2/Alfano%20Septiansyah_J71216092.pdf)
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2021). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 4(32), 1406.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Studi pada karyawan kantorkementrian

agama provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1–23. <https://www.neliti.com/publications/103045/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-prestasi-kerja-studi-pada-karyawan-kantor-kementr>

Takrim, M., NAPITUPULU, R. H. M., & ... (2021). Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. *Jurnal Administrasi ...*, 9(1), 37–48. <http://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1474%0Ahttps://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/download/1474/1302>

Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583/http>

Wizaksana Aswin. (2012). Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang (Studi Kasus : PT.X Indonesia Finance). *Feui*, 1–152.





Lampiran 1: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA PADA PT. PURNAMA SINAR GEMILANG

No	Fokus Penelitian	Dimensi	Kode	Pertanyaan	Informan
1	Faktor intrinsic (Teori Hersberg)	1. Prestasi Kerja	1.1	Bagaimana evaluasi untuk penilaian prestasi kerja karyawan? Bagaimana bentuk metode MBO it?	Asrul, Ashadi, Yandika, Hajar, Andika, Iqbal Agung.
		Penghargaan/Promosi	1.2	Dalam kinerja yang baik tentu saja ada penghargaan, dalam mendapatkan penghargaan dari perusahaan Langkah apa yang dapat bapak lakukan sehingga mendapatkan reward dari perusahaan?	Asrul, Ashadi, Yandika, Hajar, Andika, Iqbal Agung
		Pekerjaan itu sendiri	1.3	Dalam pekerjaan ini apakah kinerja karyawan sudah cukup efektif?	Asrul, Ashadi, Yandika, Hajar, Andika, Iqbal Agung
		5. Tanggung Jawab	1.4	Bagaimana bentuk tanggungjawab Anda saat bekerja pada perusahaan ini?	Asrul, Ashadi, Yandika, Hajar, Andika, Iqbal Agung
		6. Perkembangan	1.5	Bagaimana rencana kedepan anda untuk pengembangan dalam memajukan perusahaan?	Asrul, Ashadi, Yandika, Hajar, Andika, Iqbal Agung

		1. Kondisi kerja	2.1	1. Apakah Anda termasuk orang yang dapat bekerjasama dengan pegawai lain?	Andika, Iqbal Agung
		2. Lingkungan kerja	2.2	Apakah harapan pekerja sesuai dengan realitas kondisi lingkungan kerja?	Andika, Iqbal Agung
		2. Bayaran keamanan	2.3	Bagaimana kondisi dan perkembangan tenaga keamanan yang ada di perusahaan? Dalam mengembangkan kondisi dan perkembangan keamanan apakah ada reward yang di berikan kepada para ke amanan di perusahaan ini?	Asrul, Ashadi, Yandika, Hajar
		Kebijakan perusahaan	2.4	Kebijakan ideal seperti apa agar bisa menata perkembangan perusahaan? Apakah manajemen melakukan evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan karyawan	
		1. Efektifitas kinerja	3.1	Apakah pekerja memiliki informasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal?	

3	Kinerja Karyawan				
		2. Kepuasan kerja	3.2	Faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai? Mengapa factor kepuasan kerja setiap individu berbeda	
		Ketepatan waktu kerja	3.3	Apakah pekerja mampu mencapai kinerja yang diharapkan? apakah dalam pekerjaan itu sendiri sudah efektif dalam ketepatan waktu yang telah ditentukan?	



Lampiran 2: Transkrip Wawancara

Lampiran wawancara 1

Identitas Informan

Nama : HAJAR
Usia : 41 Tahun
Jabatan : Direktur Utama
Jenis kelamin : Laki-laki
Waktu : 08 Juli 2022
Status Pekerjaan : Pimpinan Perusahaan

1. FAKTOR INTRINSIC (TEORI HERZBERG)

No	Kode	Hasil Wawancara
1	1.1	Metode penilaian kinerja karyawan pertama dan yang paling sering digunakan oleh perusahaan adalah metode Management by Objectives atau yang biasa disingkat dengan MBO. Management by Objectives memiliki tiga tahapan yang harus dilalui mulai dari tahapan planning, monitoring, dan kemudian reviewing.
	1.2	Langkah saya yah saya akan menjadi karyawan loyal atau berprestasi yang harus berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Karna pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, termasuk saya sendiri selaku karyawan.
	1.3	Menurut saya para karyawan sudah cukup Efektiv dalam bekerja karena di lihat dari kemampuan mereka untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dari awal.
	1.4	Kalau menurut saya rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada kita dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

	1.5	<p>Untuk mengembangkan perusahaan ini tentu saja kami banyak strategi salah satunya dengan memperluas jaringan,yang bisa dilakukan berikutnya adalah promosi.</p> <p>Ini menjadi salah satu cara mengembangkan usaha yang penting karena konsumen perlu mengenal produk, serta jasa yang Anda tawarkan.</p>
--	-----	---



Lampiran 2: Transkrip Wawancara

Lampiran wawancara 1

Identitas Informan

Nama : Muhammad Asrul

Usia : 41 Tahun

Jabatan : Komisaris

Jenis kelamin : Laki-laki

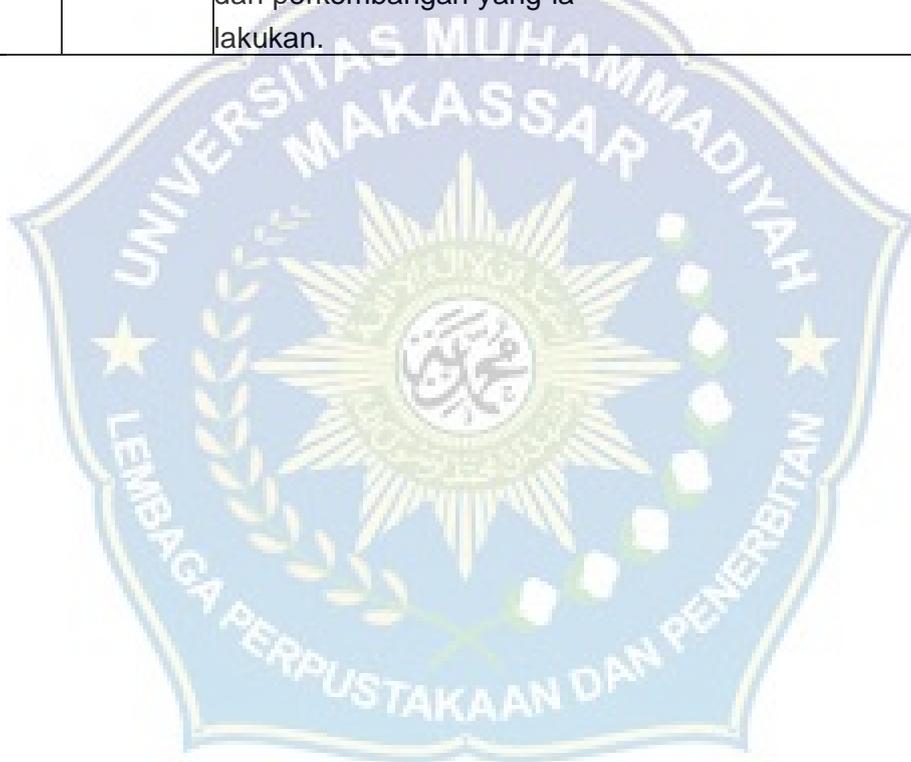
Waktu : 08 Juli 2022

Status Pekerjaan : Komisaris

2. Teori Motivasi Hygiene

No	Kode	Hasil Wawancara
2	2.1	Salah satu kemampuan saya yaitu kemampuan untuk cepat bereaksi terhadap tantangan dan menggeser sasaran dengan menggunakan komunikasi kelompok yang efektif. Sering kali ini berarti memberi dukungan anggota tim lain yang sedang mengalami tantangan atau sedang berjuang. Dengan kemampuan komunikasi kelompok yang kuat dan sumber daya tim kolektif, hambatan dapat diatasi dan proyek dapat mengalami kemajuan. Keterampilan komunikasi tim mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, menjelaskan, dan yang paling penting mendengarkan fakta-fakta, perasaan-perasaan, dan solusi-solusi.
	2.2	karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang di limphakan kepadanya, mereka terlihat masih kurang rilex dan mengerjakan tugas mereka dengan kadang cepat dan kadang lambat meski selalu tepat waktu
	2.3	Secara keamanan dalam bekerja, karyawan bisa merasakan lebih aman dan merasa pekerjaannya memang masih dinilai penting oleh perusahaan. Untuk reword tetap ada untuk security di perusahaan kami biasanya kami memberikan bonus, atau penghargaan penghargaan lainnya yang dapat memotivasi dan memberikan semangat dalam bekerja serta merupakan bentuk perhatian dari pimpinan atas kinerja jajarannya

	2.4	<p>Untuk kebijakan perusahaan biasanya di berikan kepadakaryawan seperti di berikan jaminan keamanan dengan melengkapi sarana sesuai protokol kesehatan. Beri keleluasaan untuk work from home, terutama jika karyawan merasa kurang enak badan. Berikan benefit tambahan. Kurangi acara/event offline. Kurangi jam kerja/shift.</p> <p>Ya untuk evaluasi hasil kinerja karyawan kami biasanya menggunakan metode selfevaluation atau penilaian mandiri langsung dari karyawan yang bersangkutan untuk kemudian hasil penilaian ini akan diperiksa oleh atasan terkait, baik itu team leader, manager atau HRD. Kelebihan menggunakan selfevaluation seperti ini akan membuat karyawan tahu tentang perkembangannya selama ini. Selain itu karyawan juga lebih percaya diri dalam menampilkan skill dan perkembangan yang ia lakukan.</p>
--	-----	---



Lampiran 2: Transkrip Wawancara

Lampiran wawancara 1

Identitas Informan

Nama : Agung
Usia : 37 Tahun
Jabatan : Karyawan
Jenis kelamin : Laki-laki
Waktu : 08 Juli 2022
Status Pekerjaan : Karyawan

3. Kinerja Karyawan

No	Kode	Hasil Wawancara
3	3.1	Salah satu informasi yang di butuhkan agar kinerja optimal yaitu dengan adanya, pelatihan karyawan akan jadi cara efektif untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Idealnya, pelatihan akan diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan skill yang diperlukan.
	3.2	<ol style="list-style-type: none">1. Untuk factor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yah setiap karywan itu berbeda-beda, akan tetapi factor yang menonjol dalam kepuasan karyawan salah satunya adalah Gaji di mana Merupakan renumerasi finansial yang diterima oleh karaywanyang dipandang sebagai sesuatu yang adil dalam organisasi.2. kenapa setiap karyawan biasanya berbeda – beda mengenai faktor kepuasan mereka dalam berkerja itu karena karekter mereka berbeda ada yang dengan di berinya bonus sudah merasa puas, atau ada yang di beri penghargaan juga sudah puas sehingga dalam mengerjakan pekerjaan meraka juga tepat waktu dan sesuai dengan target yang di tentukan.
	3.3	<ol style="list-style-type: none">1. Untuk mampu mencapai kinerja yang diharapkan masih belum karena ada beberapa karyawan yang tidak memenuhi target yang telah di tentukan2. Mengenai ketepatan waktu pekerjaan masih belum efektif karena Ketika mengerjakan target proyek biasanya terkendala pada waktu pencairan dana untuk menjalankan pekerjaan itu sehingga masih belum efektif mengenai ketepatan waktu pengerjaan proyek tersebut.

DOKUMENTASI



WAWANCARA BERSAMA BAPAK DIREKTUR PT.PURNAMA SINAR GUMILANG



WAWANCARA BERSAMA BAPAK DIREKTUR PT.PURNAMA SINAR GUMILANG



WAWANCARA BERSAMA BAPAK KOMISARIS PT. PURNAMA SINAR GUMILANG



WAWANCARA BERSAMA BAPAK KOMISARIS PT. PURNAMA SINAR GUMILANG



WAWANCARA BERSAMA BAPAK DIREKTUR PT. PURNAMA SINAR GUMILANG



WAWANCARA BERSAMA KARYAWAN PT. PURNAMA SINAR GUMILANG



WAWANCARA BERSAMA KARYAWAN PT. PURNAMA SINAR GUMILANG





**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 : Asriyanti

NIM : 105021102220

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	0 %	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, 16 November 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah, S.Hum.,M.I.P

NBM. 964 591

BAB I - Asryanti105021102220

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Nov-2022 03:22PM (UTC+0700)

Submission ID: 1955650348

File name: BAB_I_2.docx (22.71K)

Word count: 1125

Character count: 7494

BAB I - Asryanti105021102220

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

3%

2

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



BAB II - Asryanti105021102220

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Nov-2022 03:23PM (UTC+0700)

Submission ID: 1955650601

File name: BAB_II_2.docx (65.53K)

Word count: 3558

Character count: 23839

BAB II - Asryanti105021102220

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.mandandi.com Internet Source		3%
2	journal.ubaya.ac.id Internet Source		3%
3	es.scribd.com Internet Source		2%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source		2%
5	wenty.stiemj.ac.id Internet Source		2%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source		2%
7	id.wikipedia.org Internet Source		2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB III - Asryanti105021102220

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Nov-2022 03:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1955650850

File name: BAB_III_2.docx (44.36K)

Word count: 1376

Character count: 8239

BAB III - Asryanti105021102220

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

8%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

4%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%
★ ecampus.iainbatusangkar.ac.id
Internet Source



Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



BAB IV - Asryanti105021102220

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Nov-2022 03:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 1955651037

File name: BAB_IV_2.docx (78.47K)

Word count: 4633

Character count: 30328

BAB IV - Asryanti105021102220

ORIGINALITY REPORT

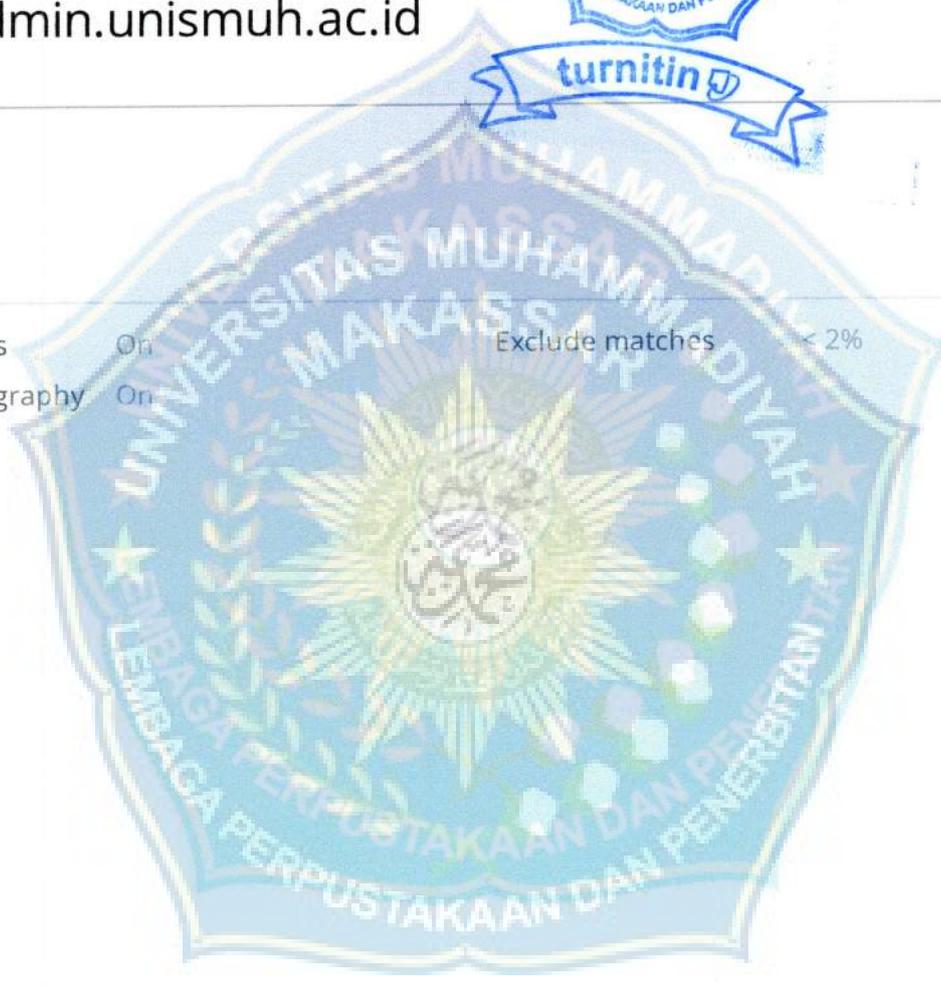
5% SIMILARITY INDEX	5% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source



Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB V - Asryanti105021102220

by Tahap Tutup



Submission date: 16-Nov-2022 03:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 1955651395

File name: BAB_V_1.docx (29.18K)

Word count: 282

Character count: 1960

BAB V - Asryanti105021102220

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

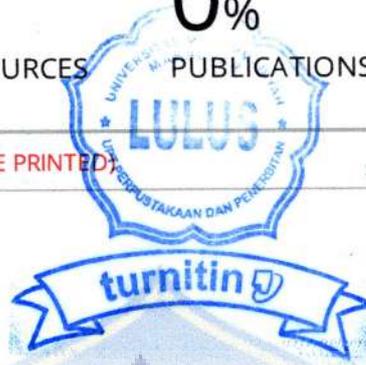
0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)



Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



BIOGRAFI PENULIS



Asryanti. Lahir di Enrekang Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 23 September 1986. Lahir sebagai anak bungsu dari tiga bersaudara dan merupakan buah kasih dari pasangan Ayahanda Agussalim Tanrang dan Ibunda Udermayati. Penulis memasuki jenjang Pendidikan formal pada tahun 1991 di SDN Tamamaung Kota Makassar selama 6 tahun dan tamat tahun 1997. Pada tahun yang sama, penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Kabupaten Enrekang Selama 3 tahun dan penulis menyelesaikan studinya pada tahun 2000. Pada tahun itu juga melanjutkan pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi di SMU Muhammadiyah Kabupaten Enrekang, jurusan IPA hingga selesai pada tahun 2003. Pada tahun 2003 penulis kembali melanjutkan pendidikan S1 di STIE Indonesia Makassar dan selesai pada tahun 2010. Pada tahun 2020 Penulis melanjutkan Pendidikan Magister Jurusan Manajemen (S2) pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Penulis menyelesaikan studi S2-Magister Manajemen pada tahun 2022 dengan judul tesis “Analisis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar”