

TESIS

**ANAIISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN CV. KARYA DUA PITUE
DI KAB. PENAJAM PASER UTARA**



SYAMSUI ADHA

2230232032

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

**ANAIISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN CV. KARYA DUA PITU'E
DI KAB. PENAJAM PASER UTARA**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
pada Program Magister Manajemen

SYAMSUI ADHA

2230232032

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. KARYA DUA PITU'E DI KAB. PENAJAM PASER UTARA

Disusun dan diajukan oleh

SYAMSUL ADHA
2230232032

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal **28 Maret 2024**
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Ketua



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

Anggota



Dr. Ir. Mujahid, SE., M.M

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

UNIPA
FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS

Dekan Fakultas Pascasarjana



Dr. Ir. Mujahid, SE., MM

UNIPA
FAKULTAS PASCASARJANA

TESIS

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. KARYA DUA PITU'E DI KAB. PENAJAM PASER UTARA

Disusun dan diajukan oleh

SYAMSUL ADHA
2230232032

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **28 Maret 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si	Ketua	
2	Dr. Ir. Mujahid, SE., M.M	Sekretaris	
3	Dr. Abdul Samad A, SE, M.Si	Anggota	
4	Dr. H. Syamsuddin Bidol, MM	Anggota	
5	Dr. Mohammad Hatta Alwi, SE., M.Si	Anggota	

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar

UNIVERSITAS FAJAR



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Syamsul Adha
Nomor Induk Mahasiswa : 2230232032
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis berjudul **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam Paser Utara”** benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 28 Maret 2024

Yang menyatakan,



Syamsul Adha

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. KARYA DUA PITUE DI KAB. PETAJAM PASER UTARA.** Yang disesuaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Tesis ini merupakan bagian dari tugas akhir yang wajib diprogramkan oleh mahasiswa program Magister Manajemen Universitas Fajar.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu memberikan dukungan, bantuan, dan partisipasinya dalam penyusunan Tesis ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Fajar Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si. yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh mahasiswa;
2. Bapak Dr. Ir. Mujahid, SE, MM selaku Dekan Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar yang juga selaku Pembimbing II serta tidak pernah lelah memberikan support dan arahan kepada penulis;
3. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuti S,E, M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar yang juga selaku Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran selalu memberikan masukan, nasehat dan motivasi kepada penulis;
4. Bapak Drs H. Alimuddin, M.AP selaku Kepala Disdikpora Kab. Penajam Paser Utara atas berbagai masukan, nasehat dan support kepada penulis;
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Materi Kuliah selama beberapa bulan ini dengan sabar dan penuh dedikasi kepada semua Mahasiswa;
6. Rekan – rekan sesama mahasiswa yang saling memberikan dukungan dan motivasi;.
7. Bapak Iwan Camme Selaku Direktur Utama CV. Karya Dua Pitue atas kesempatan yang diberikan kepada penulis dalam membuat penelitian di Perusahaan beliau;.
8. Serta semua pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Dalam penulisan dan penyusunan Tesis ini penulis menyadari banyak kekurangan dan masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati peneliti, mengucapkan apabila terdapat salah mohon maaf untuk sebesar-besarnya.

Makassar, 14 Maret 2024

Syamsul Adha

ABSTRAK

Syamsul Adha, Analisis Motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Karya Dua Pitu'e di Kabupaten Penajam Paser Utara (dibimbing oleh Nurmadhani Fitri Suyuti dan Mujahid)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan di Kantor CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam paser utara, dengan fokus pada di Bidang Tata Usaha. Motivasi kerja dipelajari dalam konteks lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap karyawan di Bidang Tata Usaha. Hasil penelitian. dari pembahasan di atas adalah bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan karyawan di CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam paser utara merasa sukacita terhadap pekerjaan mereka karena adanya kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk pengakuan atas usaha dan motivasi untuk memberikan yang terbaik, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan karyawan, manajemen waktu yang efektif, kerjasama tim, dan upaya mengatasi kendala juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan tersebut. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam paser utara, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Karyawan CV. Karya Dua Pitu'e

ABSTRACT

Syamsul Adha, *Analysis of employee work motivation in the company CV. Karya Dua Pitu'E works in District North Paser Penajam.(supervised Nurmadhani Fitri Suyuti and Mujahid)*

This study aims to analyze the work motivation of employees at the CV. Karya Dua Pitu'e South Penajam paser utara, with a focus on case Megister in the Administrative Sector. Work motivation is studied in the context of a government organizational environment. This research uses a qualitative approach with in-depth interviews with employees in the Administrative Sector. Research result. from the discussion above is that the results of this study indicate that employees at the Regional Revenue Unit of CV. Karya Dua Pitu'e di South Penajam paser utara feel joy in their work because there is a match between interests and abilities with work. Awards given by agencies, including recognition for effort and motivation to give the best, have a positive impact on their motivation and morale. In addition, factors such as career development, meeting employee needs, effective time management, teamwork, and efforts to overcome obstacles also affect the level of individual work motivation in that environment. Overall, this study provides an overview of the various aspects that contribute to employee motivation at CV. Karya Dua Pitu'e South Penajam paser utara, and emphasizes the importance of these factors in creating a productive and motivating work environment.

Keywords: *Work Motivation, CV. Karya Dua Pitue*

DAFTAR ISI

HAIAMAN SAMPUI	i
HAIAMAN JUDUI	ii
IEMBAR PERSETUJUAN	iii
IEMBAR PENGESAHAN	iv
IEMBAR KEASIIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan penelitian	7
1.4. Manfaat penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Motivasi Kerja	16
2.3. Tinjauan Empirik	47
2.4. Kerangka Pikir	53
BAB III METODE PENEIITIAN	
1.1. Rancangan Penelitian	55
1.2. Waktu dan lokasi Penelitian	57
1.3. Informan Penelitian	57
1.4. Jenis dan Sumber Data	57
1.5. Teknik Pengumpulan Data	58
1.6. Metode Analisis Data	59
1.7. Pengecekan Validitas Temuan	61
1.8. Tahap – Tahap Penelitian	61
BAB IV HASII DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum CV. Karya Dua Pitu'e	64
4.2 Hasil Penelitian.....	77
4.3 Pembahasan Analisis Motivasi Kerja	84
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

16

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
Gambar 4.1 Jumlah Proyek yang Dikerjakan	39
Gambar 4.2 lokasi Kantor CV. Karya Dua Pitu'e	40

BAB I

PENDAHUIUAN

1.1 latar Belakang

Dalam konteks lingkungan kerja modern yang penuh tantangan, motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan hasil kerja suatu organisasi. CV. Karya Dua Pitu'e memiliki peran penting dalam mendukung berbagai program pembangunan di tingkat daerah maupun nasional. Salah satu tanggung jawab khusus dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia baik dilingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Tugas pokok perusahaan adalah penyelenggaraan pelayanan mitra kerja sebagai tugas untuk meningkatkan sumber daya (SDM) demi terwujudnya kesejahteraan Karyawan. Perusahaan merupakan alat negara untuk terselenggaranya pelayanan publik yang efektif, efisien, adil, transparan, dan akuntabel. untuk memenuhi tugas negara. Justru organisasi perusahaan yang harus profesional, aktif dan tanggap terhadap berbagai kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Selain itu, karyawan perusahaan harus terus berkembang untuk menjadikannya panutan yang bekerja secara efisien dan efektif, bersih dan berwibawa. Dia tahu bagaimana melakukan tugas umum dan dengan lancar mempromosikan pembangunan dalam semangat dan inovatif. Aspek penting untuk mewujudkan Motivasi kerja karyawan yang sukses adalah tingkat pendidikan yang sangat

berpengaruh terhadap kinerja seseorang, karena Atar belakang tersebut sangat berpengaruh dalam melatih sikap dan mental karyawan yang profesional dan pekerja keras. Aktivitas profesionalnya tidak berorientasi pada materi, tetapi pada pembentukan aktivitas dan produktivitas.

Motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo dan Wahyuddin, 2003), setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut (Nasrullah dkk, 2017).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, serta persaingan yang ketat di sektor publik, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di lingkungan seperti CV. Karya Dua Pitue. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk

mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja optimal. Dalam konteks CV. Karya Dua Pitue, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sangat relevan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah maupun nasional.

Semua organisasi, termasuk organisasi pemerintahan maupun swasta, harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Demikian pula karyawan CV. Karya Dua Pitue yang harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada mitra kerja dan masyarakat pada umumnya, karena hal tersebut sudah menjadi salah satu tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yaitu bertugas melaksanakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang kehidupan mulai dari tingkat staf sampai jajaran Direksi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pelaksanaan manajemen, baik dari segi kemauan, kuantitas, pelatihan maupun keterampilan profesional. Penyelenggaraan pelatihan kemampuan sumber daya yang baik, khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan dalam kantor, membutuhkan tatanan yang baik. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa kapasitas peralatan karyawan masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, (2010).

Untuk motivasi sumber daya manusia yang tepat digunakan motivasi (alat-alat motivasi) dalam bentuk material insentif yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar dan dapat memberikan uang atau barang yang mempunyai nilai pasar dan

dapat memberikan kebutuhan ekonomis, kemudian non material insentif diberikan seperti pemberian reward, kesejahteraan serta jaminan kesehatan yang tidak ternilai harganya, sehingga memberikan kepuasan atau kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada alat motivasi dalam bentuk insentif pekerjaan. Sehingga dengan motivasi tersebut dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Motivasi dalam arti kata bagaimana manfaat tenaga kerja dengan memberikan dorongan kerja yang maksimal. Dalam usaha peningkatan produktivitas karyawan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para pimpinan, karyawan berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan. Mengenai peningkatan produktivitas karyawan bukan semata - mata perusahaan yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanan kepada masyarakat baik dari tingkat sosial.

Sumber daya manusia sebuah aset organisasi yang sangat vital, oleh sebab itu peran dan fungsinya tidak akan bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, akan tetapi sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna Suwatno dan Yuniarsih, (2018). Ada salah satu cara dalam

menghadapi tantangan tersebut yaitu dengan meningkatkan Motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dalam penelitian ini menggunakan motivasi teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan, kemudian setelah hal itu terpuaskan, mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu:

- a. Faktor kepuasan (*satisfaction*) biasa juga disebut Motivator factor atau pemuas (*satisfiers*) termasuk pada faktor ini adalah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

Faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik.

b. Faktor ketidakpuasan atau *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karena menimbulkannya bukan dari seseorang melainkan dari luar dirinya.

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada situasi tertentu mungkin pendekatan ini berhasil meningkatkan kinerja, namun pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberikan solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain yang memberi kepuasan. Sebagian karyawan, hasil penelitian Herzberg menyimpulkan bahwa gaji termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) termasuk kepada faktor ketidakpuasan (*satisfaction factor*) meski demikian, para manajer terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawan mereka agar hasil kerja semakin baik.

Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh motivasi kerja kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, sehingga penting untuk melihat bagaimana motivasi karyawan dengan menggunakan teori Herzberg yaitu *motivator factor*, melihat semangat dan prestasi kerja melalui faktor kepuasan atau motivasi intrinsik, dan *hygiene faktor* atau motivasi ekstrinsik, dimana manajer mencari cara agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dengan maksimal melalui pemberian motivasi. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik meneliti: **“ANAIISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. KARYA DUA PITUE DI KAB. PENAJAM PASER UTARA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka penulis membuat rumusan masalah yaitu bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Pada kantor CV. KARYA DUA PITUE di Kab. Penajam Paser Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui dan Menganalisis Motivasi Kerja Karyawan Pada kantor CV. KARYA DUA PITU'E di Kab. Penajam Paser Utara.

1.4 Manfaat Penelltian

a. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat menambah pemahaman dan pengetahuan yang lebih lagi serta sebagai upaya untuk membandingkan teori-teori yang telah diterima dalam presentasi di organisasi atau perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian penulis untuk membantu instansi memberikan saran dalam menetapkan kebijakan terkait motivasi kerja Pada kantor CV. KARYA DUA PITUE di Kab. Penajam Paser Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

b.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mengenal suatu organisasi. Pengelolaan suatu organisasi adalah suatu proses yang berarti bahwa semua fungsi manajemen dalam manajemen ditransformasikan menjadi fungsi-fungsi berbeda yang dilakukan secara terus menerus dan semuanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi terjadi dengan rangkaian kegiatan yang terangkum dalam kegiatan administrasi yang merencanakan, mengatur, memimpin dan mengendalikan kegiatan.

Keterkaitan antara berbagai masalah SDM menunjukkan bahwa Anda harus melanjutkan dengan hati-hati. Hal ini didukung oleh para ahli yang menyatakan bahwa manajemen organisasi berbasis sumber daya dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui perolehan, pemeliharaan, penghentian, pengembangan, pemanfaatan, dan penggunaan terbaik sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi di masa mendatang. Ketika Karyawan memiliki semangat kerja yang baik, disiplin, loyal dan produktif, maka perusahaan dapat hidup dan berkembang dengan baik serta jauh dari praktik kolusi dan nepotisme.

Potensi manusia membutuhkan manajemen untuk pemrosesan dan pengembangan yang efektif dan efisien. Manajemen yang digunakan dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia, suatu sistem yang terdiri dari beberapa fungsi yang berdiri sendiri (saling terkait). Misalnya,

keputusan yang buruk tentang kebutuhan organisasi dapat menimbulkan masalah dalam perekrutan, penempatan, kepatuhan sosial, kepemimpinan serikat pekerja, dan kompensasi. Ketika fungsi sumber daya manusia dimasukkan secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini membantu organisasi atau perusahaan sistem manajemen sumber daya manusia. Orang-orang dengan kecerdasan, slerra, kreativitas, dan niat yang tinggi sangat berpengaruh dalam perusahaan atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengerahan manusia secara manusiawi sebagai Karyawan sehingga proses fisik dan psikologis yang berdedikasi dapat bekerja secara optimal untuk perusahaan, dan menciptakan penggunaan individu yang produktif untuk perusahaan. .

Menurut Terry dan Rue, 2014 Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Ada informasi tentang manajemen yang terorganisir, biasanya informasi yang menjelaskan manajemen dapat diverifikasi. Seni adalah pengetahuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kompetensi hasil dari pengalaman, observasi dan serta tugas untuk melakukan tugas-tugas administrasi. Ilmu dan seni dalam manajemen bisnis saling terkait dan saling melengkapi dan diperlukan keseimbangan untuk mengembangkan kedua aspek tersebut.

Melihat uraian tentang manajemen sumber daya manusia (Terry dan Rue, (2014), tampaknya ada beberapa aspek dalam manajemen sumber daya manusia. yaitu:

a. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial adalah fungsi yang memiliki kewenangan administratif terhadap sumber daya manusia lainnya. Dalam hal ini, seorang manajer, kepala departemen atau orang yang menduduki posisi senior yang menjalankan fungsi manajemen, yaitu suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan Karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, yaitu upaya berpikir ke depan dan memutuskan apa yang akan diinvestasikan untuk mengendalikan hasil yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjalankan operasi organisasi atau instansi/perusahaan.
- 2) organisasi, yaitu sekumpulan kelompok usaha yang mengelompokkan fungsi-fungsi yang terdapat pada satuan

kerja untuk melaksanakan rencana dan menjalin hubungan antar satuan secara horizontal dan vertikal.

- 3) Persiapan adalah fungsi administrasi yang terdiri dari menyatukan sumber daya manusia organisasi, dimulai dengan perekrutan, pengembangan, dan upaya, sehingga setiap Karyawan dapat memberikan efisiensi maksimum kepada organisasi. Tugas persiapan ini adalah personil, seleksi dan pengorganisasian sumber daya manusia dalam struktur yang dibentuk pada tahap organisasi.
- 4) Pengarahan yaitu fungsi manajerial yang berhubungan dengan pekerjaan untuk memberikan petunjuk, nasehat, arahan dan arahan kepada personil dalam melaksanakan tugasnya, agar dilaksanakan secara tepat dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) pengawasan, yaitu rangkaian pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap pelaksanaan kegiatan seluruh organisasi untuk memastikan agar setiap tugas berjalan sesuai rencana, dalam arti tindakan nyata segera dilakukan apabila terjadi penyimpangan. Fase ini bertujuan berdasarkan penggunaan sumber daya manusia untuk berkolaborasi dan berinteraksi satu sama lain.

b. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional adalah fungsi yang tidak berwenang memerintah atau hanya menerima perintah dan melaksanakannya di bawah pengawasan fungsi administrasi. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan dan dideskripsikan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berbeda yang meliputi:

- 1) Fungsi Pengadaan, yaitu fungsi yang memperoleh pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kualitas personel paling penting sesuai dengan persyaratan tugas yang akan dilakukan.
- 2) Fungsi pengembangan adalah fungsi yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang teruji. Hal ini harus diperhitungkan, mengingat tidak semua sumber daya manusia disetujui oleh perusahaan, serta kemampuan untuk melaksanakan tugas dan disiplin kerja seperti yang diharapkan.
- 3) Fungsi integrasi adalah upaya untuk menyelaraskan tujuan bisnis dan tujuan individu dan kelompok dalam organisasi. Pentingnya peran ini berbeda-beda sesuai dengan tujuan individu dan kelompok dalam perusahaan, mengingat motivasi kerja setiap orang untuk bergabung dengan perusahaan, oleh karena itu harus seimbang. Jika dilakukan

dengan benar, kegiatan ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

- 4) Kompensasi, merupakan upaya pemberian penghargaan kepada karyawan berdasarkan penilaian yang objektif, terutama atas hasil kerja yang baik. Gaji yang tidak adil atau tidak setara mengurangi efisiensi karena manajemen memperlakukan mereka secara tidak adil, membuat mereka malas dan tidak mau menggunakan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) fungsi Pemeliharaan, yaitu Upaya untuk semaksimal mungkin meningkatkan kondisi kerja yang terkait dengan lima fungsi operasional Sumber Daya Manusia.
- 6) fungsi Separasi/pemisahan, merupakan fungsi fungsional terakhir sumber daya manusia. Jika fungsi pertama adalah untuk menarik Karyawan, sebaliknya fungsi itu adalah memecat Karyawan yang ada atau memberikan pensiun agar karyawan tetap produktif..

Berdasarkan uraian tersebut, fungsi manajemen dan operasional membuktikan bahwa keduanya merupakan sistem yang tidak dapat dipisahkan, kedua sistem tersebut dapat dilaksanakan dan dikembangkan secara serempak sehingga

tujuan organisasi atau instansi/perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

b.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Lawrence (Sania, Kalfina dan Javed, 2015) Motivasi kerja karyawan ialah refleksi dari emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan moral. Oleh karena itu, dapat membentuk strategi yang efektif dan tepat dalam meningkatkan Motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaannya, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan turnover yang meningkat, masalah yang tidak terselesaikan dan pemogokan, sehingga dapat membebani kinerja instansi atau instansi. Moral dapat menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab. Peran sumber daya manusia dalam sebuah instansi sangat penting agar terciptanya kelangsungan kinerja dan Motivasi kerja yang muncul dari kepuasan diri para pekerja di dalam menjalankan pekerjaan dan hubungan-hubungan mereka dengan Organisasi.

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan (Riniwati, 2019)

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing.

Menurut Widodo (2015:187) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan manusia yang mendorong tindakannya untuk bertindak. Kekuatan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan menunjukkan tingkat motivasi.

Menurut Hasibuan M. S (2012:141) yang menyatakan bahwa motivasi adalah motor penggerak yang menyebabkan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang terbaik. Motivasi menjadi semakin penting karena manajer menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk diselesaikan dengan benar dan mengintegrasikannya ke dalam tujuan yang diinginkan.

Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan atau pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja memperkuat etos kerja untuk kinerja maksimal.

Menurut pandangan Herzberg yang dikutip oleh Sondang (2008: 107), ia mengembangkan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang yaitu faktor pemuas (*motivation*) disebut juga motivasi intrinsik dan faktor kesehatan (*higienis*) atau motivasi ekstrinsik. Teori tersebut melihat dua faktor yang membuat orang termotivasi, yaitu faktor internal yaitu dorongan dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor eksternal yaitu dorongan dari luar orang tersebut, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Pemahaman diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai.

2.2.2. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Priansa (2014:20) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat

atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetisi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi, kebutuhan estetik: keselarasan, keteraturan dan keindahan: kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan yaitu:

- a. **Motivasi Berprestasi**, motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai

pekerjaan yang menantang. mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Mereka menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang dan realistis. Mereka percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. mereka tidak terlalu mengharapkan orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya, melakukan yakin atas kemampuannya sendiri. Kalaupun membutuhkan bantuan orang lain, namun memperoleh bantuan dari orang yang mempunyai hubungan dengan pekerjaannya.

- b. **Motivasi Berkuasa**, orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan pengendalian saran untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Mereka suka berada dalam posisi ke dalam memberikan saran dan

pendapat serta menjadikan orang lain sebagai alat dalam mencapai tujuan organisasi.

- c. **Motivasi Berafiliasi**, motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial. Tujuan utama berafiliasi adalah memperoleh persahabatan dengan rekannya dalam organisasi, lebih menyukai situasi kooperatif daripada persaingan, dan sangat menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. Bagi orang-orang yang didominasi oleh motif ini disenangi oleh pimpinan dan rekan-rekan kerja dan umumnya orang yang demikian tidak terlalu mementingkan prestasi dalam organisasi.

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama

organisasi.

3. Teori ERG dari Clayton P. Alderfer

Teori ini melanjutkan teori teori hierarki kebutuhan, Alderfer melanjutkan teori hierarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan alferder membagi tiga kebutuhan dalam teori ini yaitu:

- a. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence=E*)
- b. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*Relatedness=R*)
- c. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs=G*).

Kelompok eksistensi memperhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Komponen ini bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu Hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting, Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan individu lain yang dipuaskan dan Hasrat ini bila dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan adalah kebutuhan sosial dan harga diri,

sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah Hasrat intrinsik untuk pertumbuhan individu , ini mencakup pada komponen dari teori hierarki kebutuhan adalah sama dengan aktualisasi diri.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan, kemudian setelah hal itu terpuaskan, mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu:

- a. Faktor kepuasan (*satisfaction*) biasa juga disebut Motivator factor atau pemuas (*satisfiers*) termasuk pada faktor ini adalah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

Faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai

faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik.

b. Faktor ketidakpuasan atau *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karena menimbulkannya bukan dari seseorang melainkan dari luar dirinya.

5 Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan

berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut teori X ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan kan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Sedangkan teori Menyebutkan bahwa:

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.

- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.2.3. Metode Motivasi

Terdapat dua metode motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi tak langsung. Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi

tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.2.4 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif. Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia suka menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif. Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatife ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan

faktor ekstern.

1. Faktor Internal

Kadarisman (2012:287) menyatakan, faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: kematangan kepribadian, pendidikan, ekspektasi dan ekspektasi pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung

Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

c. Organisasi tempat bekerja

Tempat bekerja yang baik seperti memperhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.

d. Situasi lingkungan

Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Sistem imbalan

Pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

2.2.6. Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisman (2012:291) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan Organisasi Perangkat Daerah,
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja,
- c. Meningkatkan disiplin kerja,
- d. Meningkatkan prestasi kerja,
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisien,
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada Organisasi Perangkat Daerah.

Menurut Sutrisno (2011), Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Rivai dalam Kadarisman,(2013) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut

merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Wibowo, (2017) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para karyawan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

2.2.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dibawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli. Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013) Motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kepuasan (*motivation factor*).

Yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), antara lain :

- 1) Prestasi yang diraih
- 2) Pengakuan orang lain
- 3) Tanggung jawab
- 4) Peluang untuk maju
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri
- 6) Kemungkinan pengembangan karir

b. Faktor pemelihara (*Maintenance faktor*).

Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur instansi
- 6) Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Sedangkan faktor lain dari motivasi menurut Sutrisno, (2011) menyatakan bahwa “faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

a) Faktor *Internal*

Faktor *internal* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- (1) Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
Haral ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya,

untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (d) Instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

(4) Keinginan untuk berkuasa yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b) Faktor *Eksternal*

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

(1) Kondisi lingkungan

kerja lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

(2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi untuk mendorong para Karyawan bekerja dengan baik.

(3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

(4) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan

(5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu instansi.

(6) Peraturan yang flsibel

Bagi instansi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.8. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2017) meliputi yaitu :

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh sungguh.

- g. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

2.2.5. Unsur-Unsur Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryono, (2010) unsur-unsur motivasi yaitu: “kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, ketertiban dan kesempatan”. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

2.2.6. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Wilson (2012) yaitu menggerakkan ataupun mengubah individu supaya muncul kemauan serta keinginan guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun mewujudkan tujuan. Adapun tujuan motivasi adalah:

- a. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.7. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya, Mulyadi (2015:63) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dicapai oleh pekerja atau karyawan secara

kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Fahmi (2016:137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2014:86) ada 7 (tujuh) faktor kinerja, kaitan antara ketujuh faktor tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan

bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang da didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya.

Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik

dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan

kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

b. Teori Kinerja

landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja dan teori atribusi atau expectancy theory. Teori tentang kinerja (job performance) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'ad dalam I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017:1314-1342) mengatakan

bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu

pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri Menezes (2008:20), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab – sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 1996:25).

Teori tentang kinerja (job performance) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja ASN pada garis besarnya

dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi. Faktor situasi dalam teori kinerja adalah budaya organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 1996:30). Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung ASN, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok.

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Kasmir (2016:208-10), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerja sama antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empiris merupakan salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian yang mengenai konflik interpersonal dan profesionalisme terhadap Motivasi kerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Etika Roswani (2018)	Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEI Makassar	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi Karyawan untuk menunjang kinerjanya. dan kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi Karyawan serta dapat

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				meningkatkan citra perusahaan.
2.	Zeni Rofia Wardani (2019)	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo .	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil dengan pendekatan kualitatif, faktor-faktor internal yang mendorong kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana.
3.	Nur Idayati (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Metode Kualitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar .		berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan, Motivasi, Displin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Yayasan Rahmany Sekayu.
4.	Novia Fitri Pradita.(2017)	Studi tentang motivasi kerja Pegawai di kantor kelurahan air putih kecamatan samarinda ulu kota samarinda. 2017	Metode Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja Pegawai di kantor kelurahan air putih kecamatan samarinda ulu kota samarinda kesempatan untuk maju di kelurahan air putih kurang diberikan seperti promosi dan pelatihan kurang diberikan terutama dalam hal naik

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian, memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan belum cukup baik karena tugas yang diberikan tidak sesuai terutama dari segi latar belakang pendidikan, belum bisa memberikan rekan kerja yang baik karena sering terjadi konflik akibat tidak sepaham dalam menjalankan tugas, hal kepemimpinan kurang memiliki sikap yang baik karena sebagian besar Pegawai merasakan tidak nyaman.</p>

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Sari Sagita Firsani (2015)	Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. 2015.	Metode Kualitatif	Sesuai dengan visi program pascasarjana universitas tadulako handal dalam penelitian yang berorientasi pada pengembangan ipteks dan kebutuhan masyarakat serta mampu berkompetisi nasional dan internasional. Dalam menjalankan roda organisasi, program pascasarjana universitas tadulako dipimpin oleh 1 orang direktur dan 2 orang wakil direktur, yaitu : Direktur : Prof. Dr. Ir. Faturahman M.P., Warek Bid. Umum : Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.E., M.Si. Motivasi kerja Pegawai pada program PASCASARJANA universitas tadulako,

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>dengan melihat 5 indikator wawancara melibatkan beberapa informan yang dianggap mengetahui dan mengerti masalah-masalah yang diteliti. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari unsur dari kepala bagian dan staf di program pascasarjana universitas tadulako.</p>

2.4 Kerangka Pikir

Perusahaan CV. Karya Dua Pitue merupakan Perusahaan swasta yang bergerak dibidang Konstruksi Bangunan Sipil dan Arsitektur dimana Perusahaan ini berkedudukan di Kabupaten penajam Paser Utara.

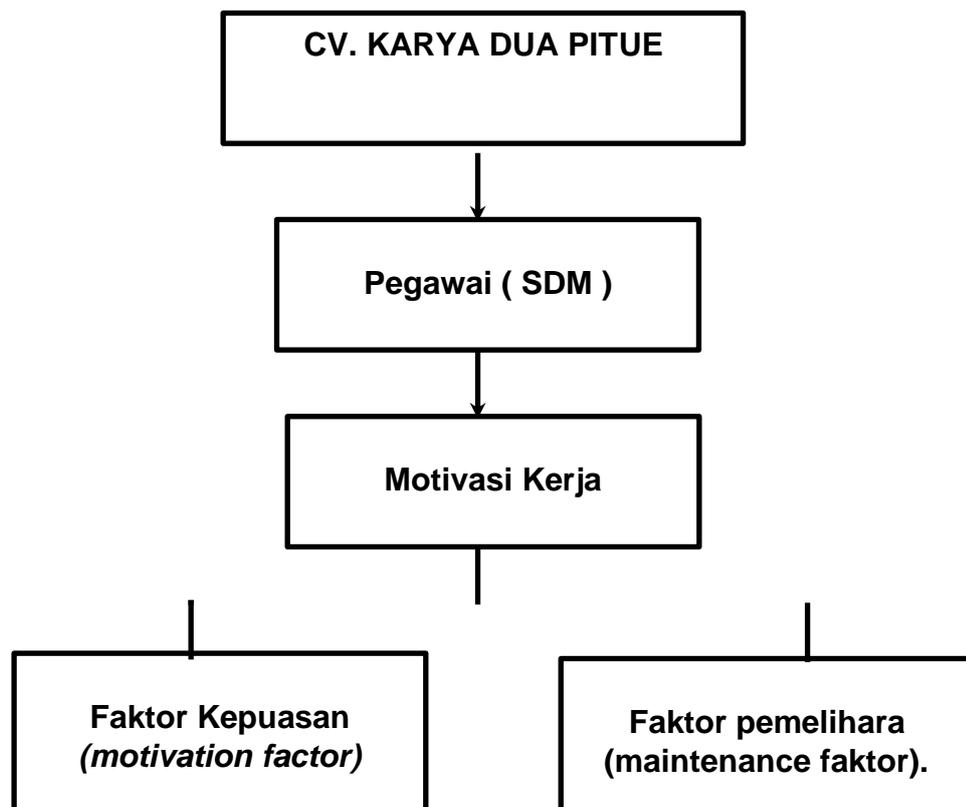
Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, Setiap Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil meningkatkan efektifitas pada pekerjaannya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan lain, dapat dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat bekerja beroperasi dengan menggambarkan pimpinan dan bawahan saling terlibat dalam pekerjaan setiap harinya.

Motivasi kerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak instansi yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Adapun faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi Motivasi kerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan instansi.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Membuat analisis terhadap hasil pengumpulan data berupa informasi yang diperoleh dengan cara mewawancarai informan melalui observasi lapangan dan didukung dengan bukti dokumenter serta mengandalkan informasi penelitian berupa kata-kata deskriptif. Metode penelitian kualitatif menggunakan metode penelitian dimana peneliti adalah instrumen kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan relevansi daripada generalisasi (Sugiyono, 2014).

Menurut Sukmadinata (2011), sebaliknya, metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara sederhana atau apa adanya. Secara umum, metode deskriptif adalah metode yang mempelajari sekelompok orang, objek tertentu, kondisi atau fenomena, gagasan atau pemikiran terkini. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial dengan mengumpulkan materi dan menganalisis materi berupa informasi dari wawancara dan metode dokumenter. Peneliti kemudian menyajikan hasil penelitian ini dalam bentuk deskriptif kualitatif.

Rencana penelitian adalah rencana umum penelitian, yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh peneliti, dimulai dengan pembuatan hipotesis. dan implikasi fungsional untuk analisis akhir,

informasi dan saran selanjutnya diberikan. Rencana penelitian menyajikan struktur masalah penelitian dan rencana penelitian, yang memberikan bukti empiris untuk hubungan masalah.

3.2 Waktu dan lokasi Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

lokasi penelitian yakni Kantor CV. Karya Dua Pitue yang terletak Jln. Provinsi Km. 06 Nenang Kec. Penajam, Kab. Penajam Paser Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan hingga pada masa penyelesaian Tesis kurang lebih satu bulan terhitung mulai bulan Juli 2023 sampai dengan Agustus 2023.

3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber untuk mencari atau mendapati informasi mengenai strategi pengembangan Motivasi kerja karyawan dalam peningkatan SDM. Dalam pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang didasari oleh pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri atau sifat informan yang telah diketahui sebelumnya dalam memperoleh informasi yang mencakup prinsip kesesuaian serta kecukupan informan Sugiyono (2014). Berdasarkan hal tersebut maka dalam hatl ini menentukan informan penelitian yaitu karyawan Perusahaan CV. Karya Dua Pitue.”

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dengan melakukan pengamatan, wawancara, dokumentasi yang bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan.

Sedangkan Sumber data adalah tempat diperolehnya data secara langsung atau dokumen-dokumen tertentu dari karyawan CV. Karya Dua Pitue. Adapun uraian data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dari orang yang berkepentingan atau dari seseorang dengan menggunakan sumber informasi primer di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain setelah data primer. Meskipun dikatakan bahwa sumber di luar kata-kata dan perbuatan adalah sumber sekunder, namun jelas hatl ini tidak dapat diabaikan. Bahan tambahan dari sumber tertulis dapat dibedakan menurut sumber informasinya menjadi sumber buku ilmiah dan jurnal, sumber arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena

tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang diterapkan peneliti sebagai berikut:

- a. Dokumentasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan rekaman suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi, baik itu berupa gambar, teks maupun karya orang.
- b. Wawancara: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara rinci. Peneliti dapat mewawancarai informan tentang fakta-fakta peristiwa, serta pendapat mereka tentang peristiwa yang ada. Peneliti juga dapat meminta informan untuk mengkonfirmasi pendapatnya dan menggunakannya sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Wawancara ini dilakukan beberapa kali dengan informan yang sama, dengan pertanyaan yang semakin terfokus pada masalah karena informasi yang terkumpul semakin spesifik dan mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai karyawan Kantor CV. Karya Dua Pitue.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data terjadi pada awal lapangan, selama penelitian, dan diakhir penelitian. Sesuai dengan konsep Sugiyono (2014) mengusulkan bahwa analisis data kualitatif harus interaktif dan berkesinambungan pada setiap tahapan penelitian sampai akhir dan datanya jenuh. Proses teknik analisis data untuk penelitian ini adalah:

a. Pengecekan data

Informasi yang dikumpulkan dari observasi dan wawancara dengan subjek penelitian diperiksa. Tujuannya adalah untuk menetapkan kelengkapan materi atau kesesuaian data untuk proses selanjutnya.

b. Reduksi data

Reduksi data berarti meringkas, menyeleksi dan memilih yang hakiki, memfokuskan pada yang hakiki, mencari tema dan pola. Data yang direduksi dengan demikian memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan, jika perlu, pencarian. Perangkat elektronik seperti komputer mini dapat mendukung reduksi data dengan memberikan kode untuk hal-hal tertentu.

c. Penyajian data

Penyajian informasi adalah sekumpulan informasi terstruktur yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Data disajikan secara sederhana dalam bentuk kata, kalimat naratif, tabel, matriks dan grafik, sehingga data yang diperoleh dapat disusun dalam pola relasional sehingga mudah dipahami.

d. Kesimpulan atau Konfirmasi

Kegiatan penalaran merupakan langkah lanjutan untuk mereduksi dan menyajikan materi yang telah dirapikan dan disajikan secara sistematis sebagai bahan penalaran. Alasan menggunakan teknik

analisis kualitatif adalah ingin mengetahui apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja KARYAWAN.

3.7 Pengecekan Validitas Temuan

Dalam penelitian kualitatif, materi divalidasi ketika tidak ada perbedaan data yang dikumpulkan antara apa yang dilaporkan peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Setelah dilakukan verifikasi kebenaran data dalam penelitian ini, maka digunakan metode triangular, yaitu memverifikasi kredibilitas data yang dikumpulkan dari berbagai sumber dengan cara yang berbeda dan pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014). Teknik untuk memverifikasi kebenaran temuan yang dibuat oleh peneliti adalah Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang didapatkan dari beberapa sumber, selain wawancara dan observasi peneliti dapat menggunakan dokumen tertulis, arsip, catatan kecil, tulisan pribadi, atau bahkan foto atau rekaman suara. Dari beberapa cara tersebut akan menghasilkan bukti atau bahkan data yang berbeda. Data yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda dan mampu memperluas pengetahuan sehingga menghasilkan kebenaran yang akurat

3.8 Tahap-Tahap Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sesuai dengan permasalahannya, adalah untuk membangun hubungan antara fenomena yang terjadi atau bahkan untuk menghasilkan pengamatan baru. Penelitian memerlukan beberapa tahapan yang harus dilalui peneliti untuk membentuk hasil

penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif sedemikian rupa sehingga langkah-langkah yang dilakukan peneliti sesuai dengan proses tahapan penelitian kualitatif. Berikut adalah langkah-langkah penelitian ini:

- a. Menentukan rumusan masalah, bagaimana cara peningkatan kinerja KARYAWAN Kantor CV. Karya Dua Pitue.
- b. Pada tahap ini, peneliti harus menentukan informan, cara teknik penelitian, bagaimana data dikumpulkan, dan juga waktu pengumpulan datanya, Semua itu menuntut peneliti untuk melakukan persiapan terlebih dahulu agar penelitian dapat berlanjut ke tahap selanjutnya.
- c. Melakukan observasi dan wawancara. Bagi para peneliti, ini adalah langkah pertama dalam penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, serta merumuskan pertanyaan ketika hendak melakukan penelitian.
- d. Mencatat hasil observasi wawancara. Setelah observasi dan wawancara, peneliti harus mencatat beberapa hal penting yang menjadi hasil observasi dan wawancara tersebut.
- e. Meninjau informasi yang diperoleh dari tahap observasi dan wawancara, peneliti harus memastikan bahwa data tersebut dapat diproses lebih lanjut.
- f. Memilih, menyederhanakan dan juga menarik kesimpulan dari data yang terkumpul dengan memperhatikan pokok-pokok atau pokok-

pokok yang paling penting sesuai dengan kebutuhan penelitian atau permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Pada tahap ini, peneliti mereduksi data sampai data yang benar tersedia dan siap untuk dipresentasikan.

- g. Pada tahap ini, data yang terpilih selanjutnya dikelola dengan menyajikan materi berupa teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan oleh peneliti.
- h. Setelah selesai tahap penyajian data, tuliskan hasil penelitian dengan menggunakan data serta teori yang terkait. Pada tahap ini peneliti menulis laporan penelitian yang kemudian dipresentasikan sebagai hasil penelitian.

BAB IV

HASII DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum CV. Karya Dua Pitue

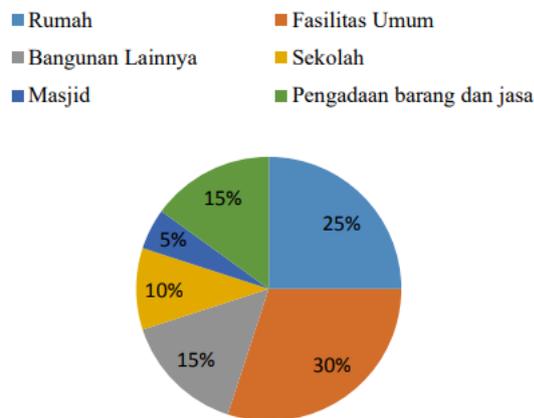
4.1.1 Sejarah Perusahaan

Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana dan prasarana dengan hasil akhir berupa bangunan atau konstruksi yang menyatu dengan lahan tempat kedudukannya, baik yang digunakan sebagai tempat tinggal atau sarana kegiatan. Salah satu badan usaha atau perusahaan yang berkaitan dengan konstruksi adalah perusahaan jasa konstruksi. Jumlah Perusahaan Jasa Konstruksi pada tahun 2023 terus meningkat. Menurut data di lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (IPJK) total perusahaan jasa konstruksi naik sebesar 128.664 untuk kontraktor umum nasional dan 198 untuk kontraktor umum asing. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2010 sampai tahun 2018, jumlah perusahaan konstruksi di Indonesia terus mengalami peningkatan yang signifikan. Meningkatnya jumlah perusahaan konstruksi di Indonesia diikuti dengan meningkatnya jumlah perusahaan konstruksi di Provinsi Kalimantan Timur. Faktor banyaknya proyek pembangunan infrastruktur yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia membuat perusahaan jasa konstruksi

baru bermunculan baik dari nasional maupun asing. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 1999 menyatakan bahwa jasa konstruksi merupakan salah satu kegiatan dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan Nasional. Untuk jumlah perusahaan konstruksi di wilayah Jawa Timur sendiri pada periode 2017-2018 juga mengalami peningkatan sebesar 1.533 perusahaan. Dibawah menunjukkan jumlah jasa konstruksi yang berada di wilayah Kabupaten Kab. Penajam Paser Utara. Pada tahun 2017 sampai 2019 jumlah jasa konstruksi di Kab. Penajam Paser Utara meningkat sebesar 109 jasa konstruksi, dimana kenaikan jasa konstruksi tiap tahunnya meningkat cukup signifikan.

Perusahaan konstruksi tersebut dibagi menjadi beberapa kualifikasi yaitu kualifikasi usaha perorangan, kualifikasi usaha kecil, kualifikasi usaha menengah, dan kualifikasi usaha besar. Pembagian kualifikasi tersebut berdasarkan pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum, perusahaan yang memenuhi kualifikasi kecil dapat melaksanakan proyek dengan batasan nilai maksimal sampai 2,5 miliar rupiah. CV. KARYA DUA PITU'E merupakan salah satu perusahaan konstruksi dengan kualifikasi usaha kecil yang berlokasi di Kabupaten Kab. Penajam Paser Utara Provinsi Jawa Timur. CV. KARYA DUA PITU'E berdiri pada tahun 2015 dengan lingkup proyek di sekitar Kab. Penajam Paser Utara. Selama kurang lebih 5 tahun

dibentuk, berbagai macam proyek telah ditangani oleh CV. KARYA DUA PITU'E mulai dari proyek pembangunan rumah, sekolah, fasilitas umum, masjid dan bangunan lainnya serta proyek pengadaan barang dan jasa. Pada tahun 2018 sampai 2019, CV. KARYA DUA PITU'E telah menyelesaikan 20 proyek yang sebagian besar adalah proyek pembangunan.



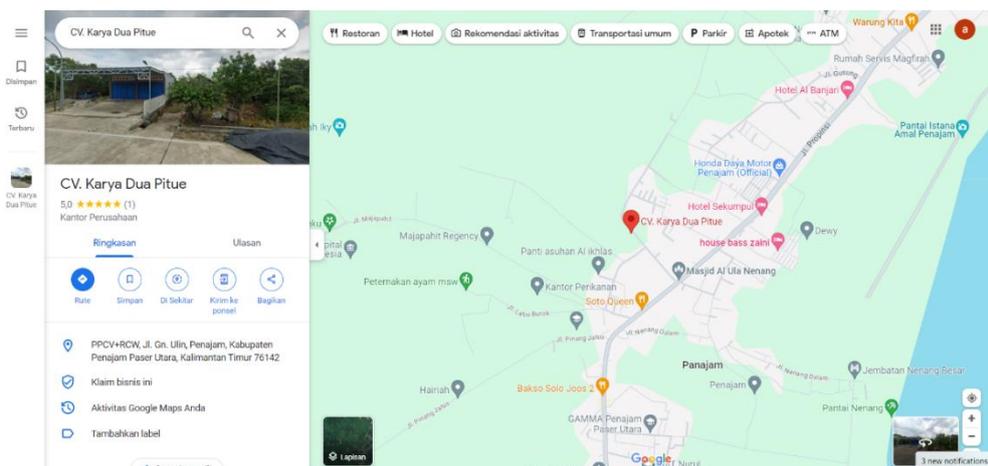
Gambar 4.1 Jumlah Proyek yang Dikerjakan

Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa proyek yang sering dikerjakan oleh CV. KARYA DUA PITU'E selama 3 tahun terakhir merupakan proyek pembangunan fasilitas umum dan pembangunan rumah. Menurut direksi dari CV. KARYA DUA PITU'E sendiri banyaknya proyek yang dilakukan oleh Pemerintah setempat serta pihak swasta membuat CV. KARYA DUA PITU'E sendiri kesulitan mencari bahan material bangunan. Bahan material yang digunakan untuk membangun bangunan semakin sulit dicari dikarenakan dalam melakukan proyek tersebut memerlukan bahan material yang

banyak. Ditambah lagi perusahaan konstruksi yang berada di dan sekitarnya juga mendapatkan proyek pembangunan yang memerlukan bahan material yang diperlukan. Dengan kurangnya bahan material yang diperlukan maka pengerjaan proyek pembangunan tersebut mengalami keterlambatan penyelesaian. Berdasarkan kondisi eksisting KARYA DUA PITU'E, maka pada tugas akhir ini difokuskan pada perancangan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam menjalankan proyek, CV. KARYA DUA PITU'E mengalami kekurangan bahan material konstruksi. Agar dapat bersaing dengan kompetitor, CV. KARYA DUA PITU'E sendiri harus memahami kondisi saat ini sehingga dapat merumuskan strategi dan inovasi yang tepat untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan dapat dilihat dari kinerja perusahaan secara keseluruhan baik dari aspek finansial maupun non finansial. 25% 15% 30% 10% 5% 15% Rumah Fasilitas Umum Bangunan lainnya Sekolah Masjid Pengadaan barang dan jasa 4 Tetapi CV. KARYA DUA PITU'E sendiri masih fokus pada aspek finansial saja, jika dilakukan analisis mendalam aspek yang harus diperhatikan juga adalah aspek proses bisnis dan sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu CV. KARYA DUA PITU'E harus melakukan analisis kinerja agar mencakup aspek-aspek lainnya. Menurut Srimindarti (2006:34), penilaian kinerja adalah penentuan efektivitas operasional, organisasi, dan Karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya secara periodik. Analisis kinerja sendiri juga berfungsi pada perusahaan untuk menghitung, mengukur, menginterpretasikan dan memberi solusi yang tepat. Kondisi tersebut menuntut CV. KARYA DUA PITU'E untuk melakukan perumusan strategi dan pengukuran kinerja agar langkah perbaikan kinerja yang tepat dapat diketahui dalam merancang pengukuran kinerja.

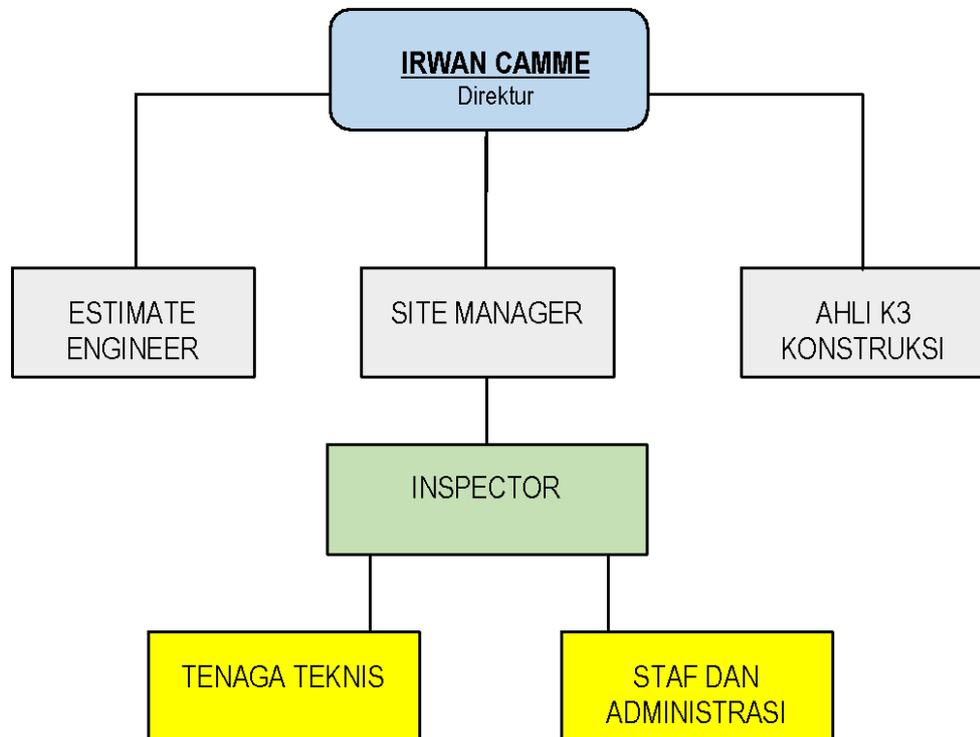


Gambar 4.2 lokasi Penelitian, sumber data diolah 2024.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut struktur Susunan Organisasi CV. Karya Dua Pitue

Gambar 4.2 struktur Organisasi



NO.	NAMA	Jabatan	Perusahaan
1	IRWAN CAMME	Direktur	CV. Karya Dua Pitue
2	SUMARNO	Etimate Engineer	CV. Karya Dua Pitue
3	FIRMAN AMRAH	Site Manager	CV. Karya Dua Pitue
4	SUPRIADI	Ahli K3 Konstruksi	CV. Karya Dua Pitue

Sumber CV. Karya Dua Pitue 2024

4.1.4 Kegiatan Umum CV. Karya Dua Pitue

Perusahaan konstruksi adalah badan usaha yang bergerak dalam bidang pembangunan sarana, infrastruktur, dan prasarana fisik

untuk masyarakat. Kegiatan konstruksi harus sesuai dengan peraturan, rencana, dan juga hukum yang berlaku. Industri konstruksi termasuk sebagai industri yang masih berkembang namun keberadaannya mampu memberikan lapangan pekerjaan serta berkontribusi dalam distribusi pendapatan untuk masyarakat. Perusahaan konstruksi ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk pembangunan dan pertumbuhan nasional.

Kegiatan konstruksi dimulai dengan membangun sarana dan prasarana yang meliputi pembangunan prasarana atau civil engineer, pembangunan gedung atau building construction, dan instalasi elektrikal dan mekanikal. Secara umum kegiatan konstruksi menggabungkan beberapa jenis pekerjaan hingga mencapai tujuan akhir yaitu membangun unit bangunan.

Dalam pekerjaan konstruksi biasanya diawali dengan perencanaan yang dilakukan oleh konsultan perencana yang kemudian dikerjakan oleh kontraktor konstruksi. Pihak ini bekerja di dalam kantor sedangkan lapangan pekerjaan konstruksi dilakukan oleh mandor proyek yang bertugas mengawasi tukang, buruh bangunan, dan ahli lainnya yang bertugas menyelesaikan pekerjaan konstruksi secara fisik.

Berdasarkan struktur organisasi diatas, berikut ini akan diuraikan tugas dari masing-masing jabatan, sebagai berikut:

a. Direktur CV. Karya Dua Pitue

Sebagaimana disebutkan, direktur proyek membuat rencana strategis dan operasional untuk setiap proyek yang mereka awasi.

Salah satu hal yang dilakukan direktur proyek adalah memantau dan melaporkan pencapaian proyek , seperti pencapaian finansial dan program.

Mereka juga bertanggung jawab untuk terus memberikan informasi terkini kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal mengenai kemajuan dan penyimpangan apa pun dari rencana serta risiko proyek . Direktur proyek bekerja sama dengan manajer proyek untuk setiap proyek yang mereka awasi dan mendiskusikan apa yang mungkin diperlukan agar proyek tetap berjalan sesuai rencana.

Direktur proyek mengembangkan dan menguji berbagai taktik yang dapat membantu proyek yang mereka kelola, mulai dari pelatihan hingga mekanisme penyampaian dan keterlibatan sektor publik dan swasta. Merupakan bagian dari tugas mereka untuk menjadi inovatif dan mengintegrasikan solusi-solusi tersebut untuk mencapai hasil proyek yang lebih baik.

Tugas Direktur CV. Karya Dua Pitue adalah sebagai berikut :

- 1) Mengkoordinasikan manajer proyek untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar
- 2) Kembangkan garis waktu yang mencatat pencapaian proyek
- 3) Buat anggaran dan pantau keuangan untuk memastikan mematuhi anggaran

- 4) Merekomendasikan perubahan agar proyek tetap berjalan pada jalurnya
- 5) Buatlah rencana alternatif jika perencanaan proyek awal tidak memadai
- 6) Hadir kepada investor, mitra bisnis dan eksekutif perusahaan
- 7) Tinjau, setuju, atau tolak proposal
- 8) Kontrak dengan lembaga luar bila diperlukan
- 9) Kelola sumber daya
- 10) lacak upaya yang direncanakan dibandingkan dengan upaya aktual dan lakukan perubahan sesuai kebutuhan

b. Estimate Engineer

Estimator adalah profesi yang bertanggung jawab untuk memperkirakan biaya proyek konstruksi yang direncanakan dalam hal tenaga kerja, peralatan dan bahan material yang dibutuhkan. Mereka biasanya bekerja untuk kontraktor konstruksi (yang membangun proyek) dan terlibat dalam fase pra-konstruksi proyek pada tahap tender (di mana perusahaan konstruksi menawarkan untuk pekerjaan itu, menyatakan berapa harga dan skala waktu apa itu bisa menyelesaikannya). Proyek dapat berupa bangunan baru atau pemeliharaan bangunan atau perbaikan berkelanjutan.

Tugas Estimator Engineer adalah sebagai berikut :

- 1) Menerima dokumen. Estimator menerima dokumen berupa spek atau gambar untuk dilakukan perhitungan (calculation) akan kebutuhan spek material, jam kerja, tenaga kerja, bagian kerja, subkontraktor untuk keperluan tender.
- 2) Menghitung MTO. Penghitungan MTO (material take off) dibutuhkan untuk keperluan tender dan keseluruhan proses konstruksi atau fabrikasi.
- 3) Membuat dokumentasi. Membuat penawaran dokumen (proposal) dan penawaran (quotation) untuk keperluan tender.
- 4) Menjalin hubungan kerjasama. Berkomunikasi dengan baik untuk menjalin hubungan kerjasama antar supplier, vendor, subkontraktor untuk keperluan tender.
- 5) Menghadiri meeting. Turut serta menghadiri rapat-rapat dalam tender.
- 6) Administrasi bidding. Melakukan administrasi spek, drawing, dokumen yang berkaitan dengan bidding.

c. Site Manager

Tugas utama site manager adalah mengawasi dan mengarahkan operasional proyek sehari-hari. Mereka memastikan bahwa proyek dikerjakan dan diselesaikan dengan aman, tepat waktu, dan sesuai kebutuhan.

Tugas Site Manager adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan petunjuk dan perintah kepada team yang ada di bawahnya untuk melaksanakan pekerjaan teknis yang nantinya akan dikerjakan
- 2) Melakukan penyusunan bahan atau materi yang nanti akan digunakan untuk menyusun anggaran proyek
- 3) Membuat schedule mingguan, bulanan dan tahunan
- 4) Membuat rencana kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia)
- 5) Membuat rencana yang masih berkaitan dengan penggunaan bahan atau material yang akan digunakan dalam proyek
- 6) Membuat rencana metode kerja yang nanti akan digunakan bersamaan dengan setiap divisi yang terkait
- 7) Memberikan usul atas pengembangan pegawai atau team yang ada di bawahnya lewat program pendidikan dan pelatihan kerja pegawai
- 8) Menyiapkan rekomendasi secara rinci untuk memperlancar proses pekerjaan yang ada di lapangan
- 9) Memberi jaminan bahwasannya setiap isi kerangka acuan pekerjaan bisa terpenuhi dengan baik sesuai ketentuan yang ada
- 10) Melakukan koordinasi dan menjalin kerjasama yang baik dengan semua pihak yang masih berkaitan dengan pekerjaan yang akan Anda kerjakan

- 11) Membuat perencanaan kerja, skema kerja, tahapan pekerjaan dan perencanaan penggunaan bahan atau material yang akan digunakan
- 12) Memberikan jaminan atas pelaksanaan secara mendetail teknis untuk masing – masing item pekerjaan
- 13) Membantu dan memberikan petunjuk kepada para team yang ada di bawahnya dan yang sedang bekerja di lapangan untuk mencari penyelesaian masalah
- 14) Membuat team yang ada di bawahnya dan yang sedang bekerja di lapangan untuk mengendalikan semua kegiatan kontraktor dengan baik
- 15) Menentukan tingkatan komposisi bobot perencanaan kerja
- 16) Melakukan pemeriksaan hasil laporan pengujian dan analisisnya
- 17) Mengendalikan semua anggota yang terlihat dalam pekerjaan ini
- 18) Memiliki tugas dan tanggung jawab atas semua pengujian dan penyelidikan yang dilakukan team di lapangan
- 19) Membuat dan menyusun laporan pekerjaan secara menyeluruh
- 20) Memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap seluruh team yang bekerja di lapangan

d. Ahli K3 Konstruksi

Secara garis besar, tugas ahli K3 konstruksi adalah mampu menyusun suatu program yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta implementasinya dalam bidang konstruksi. Ahli K3 konstruksi sendiri terbagi menjadi tiga bagian, yaitu Ahli K3 Konstruksi Muda, Ahli K3 Konstruksi Madya, dan Ahli K3 Konstruksi Utama. Ketiganya tentu punya tanggung jawab dan tugas masing-masing.

Tugas Ahli K3 Konstruksi adalah sebagai berikut :

- 1) Menjalankan ketentuan yang berkaitan dengan K3 konstruksi yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- 2) Melakukan pengkajian terhadap semua dokumen kontrak dan cara kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan proyek konstruksi.
- 3) Melakukan pembuatan rencana dan menyusun sebuah program K3.
- 4) Merancang prosedur dan petunjuk kerja yang sesuai dengan implementasi ketentuan K3.
- 5) Melaksanakan sosialisasi, praktik, dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan semua rencana program, cara kerja, dan petunjuk kerja K3.
- 6) Melakukan penilaian atau evaluasi sekaligus mempersiapkan laporan pelaksanaan SMK3 serta acuan teknis di bidang K3 konstruksi.

- 7) Memberikan usulan terkait perbaikan cara kerja penerapan konstruksi berdasarkan K3 apabila memang dibutuhkan.
- 8) Melaksanakan penanggulangan kecelakaan kerja sekaligus penyakit yang muncul akibat kerja dan kondisi darurat.

4.2 Hasil Penelitian

Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

a. Faktor Kepuasan

merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut .

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dalam hal ini memperoleh beberapa hasil wawancara kepada karyawan CV. Karya Dua Pitue yaitu :

1. Apakah anda menyukai pekerjaan ini ? bagaimana melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki

informan pertama kepada bapak Bpk. Sumarno selaku Estimate Engineer CV. Karya Dua Pitue mengatakan bahwa:

“Tentu, saya sangat menikmati pekerjaan ini. Saya merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Saya memiliki keahlian yang relevan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Saya senang bisa mengaplikasikan kemampuan tersebut dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja.”

(wawancara 15 Januari 2024).

Bapak. Firman Amrah selaku Site Manager CV. Karya Dua Pitue juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

“Saya sangat menyukai pekerjaan ini. Saya merasa sangat bersemangat dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan ini. Saya memiliki kemampuan yang relevan dan telah mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan ini secara efektif.”
(wawancara 15 Januari 2024).

Dilanjutkan dengan wawancara kepada Bapak, Supriyadi selaku Ahli K3 Konstruksi CV. Karya Dua Pitue terkait pertanyaan menyukai pekerjaannya dan kemampuan yang dimiliki yaitu :

“Saya senang bekerja disini dan berkolaborasi dengan rekan-rekan tim untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan bersama. terus belajar dan mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan saat ini.”
(wawancara 17 Januari 2024).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan terkait pertanyaan tentang menyukai pekerjaannya dan kemampuan yang dimiliki yaitu mereka sangat senang untuk bekerja di kantor saat ini, karena sudah sesuai dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Seperti apa bentuk penghargaan yang pernah bapak/ibu dapatkan selama bekerja di kantor ini

Bapak. Sumarno selaku Estimate Engineer CV. Karya Dua Pitue mengatakan bahwa:

*“Selama bekerja di kantor ini, saya telah mendapatkan beberapa bentuk penghargaan yang sangat membanggakan bagi saya penghargaan ini bukan hanya sekedar pengakuan atas usaha saya, tetapi juga menginspirasi saya untuk terus berupaya memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.
(wawancara 15 Januari 2024).*

Dilanjutkan dengan jawaban wawancara dari Bapak. Supriadi selaku Ahli K3 Konstruksi CV. Karya Dua Pitue terkait pertanyaan bentuk penghargaan yang pernah didapatkan selama bekerja disini:

*“Saya juga pernah menerima Penghargaan Inovasi Tim Terbaik pada tahun sebelumnya. Ini merupakan hasil kolaborasi tim dalam mengembangkan solusi baru yang berhasil mengoptimalkan proses kerja kantor.
(wawancara 15 Januari 2024).*

Berdasarkan wawancara diatas pihak instansi telah memberikan penghargaan setiap karyawan yang berprestasi atas pencapaiannya mereka sehingga bisa merangsang agar kinerja mereka meningkat.

3. Apakah bapak/ibu punya target tertentu

Bapak. Firman Amrah selaku Site Manager CV. Karya Dua Pitue juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

Tentu, saya memiliki pandangan yang jelas mengenai target pribadi saya untuk masa depan. Saya percaya bahwa pengembangan kemampuan adalah suatu hal yang penting dan harus direncanakan dengan baik. guna mencapai target karir saya harus memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan ini.

(wawancara 15 Januari 2024).

Dari pertanyaan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan terkait faktor pemuas mereka sangat senang untuk bekerja dan puas akan penghargaan yang diberikan serta karir yang jelas atas karyawan yang berprestasi di kantor, sehingga para karyawan bekerja dengan giat dan lebih baik untuk pekerjaan mereka.

b. Faktor pemelihara (*maintenance faktor*).

Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Dan berikut pertanyaan terkait faktor pemelihara kepada informan.

1. Kompensasi apa yang anda terima jika memenuhi target dari kantor dan bagaimana kondisi kerja di kantor ini ?

Wawancara kepada Bapak. Supriadi selaku Ahli K3 Konstruksi terkait pertanyaan yaitu :

“Selain bonus kinerja, saya juga mendapatkan fasilitas lain seperti kesempatan untuk menghadiri pelatihan atau konferensi yang relevan dengan pekerjaan saya, yang membantu dalam pengembangan profesional dan peningkatan keterampilan. Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi kepada karyawan untuk dapat berkembang.”

(wawancara 15 Januari 2024).

Bapak. Firman Amrah selaku Site Manager CV. Karya Dua Pitue juga menanggapi dari pertanyaan diatas :

“Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi. Saya percaya bahwa kondisi kerja yang positif ini berkontribusi pada motivasi dan produktivitas saya dalam mencapai target dan memberikan hasil terbaik bagi tim dan instansi secara keseluruhan.”
(wawancara 15 Januari 2024).

Berdasarkan wawancara diatas pihak perusahaan telah memberikan bonus kinerja setiap karyawan yang berprestasi atas pencapain target mereka.

2. Apa saja yang Bapak/Ibu lakukan untuk mencapai tujuan agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik

Bapak.Sumarno selaku Estimate Engineer CV. Karya Dua Pitue mengatakan bahwa:

“Saya selalu memulai pekerjaan dengan perencanaan yang matang. Dalam menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab, saya secara cermat menetapkan prioritas.”
(wawancara 15 Januari 2024).

Begitu juga jawaban dari Bapak. Firman Amrah selaku Site Manager CV. Karya Dua Pitue juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

“Dunia kerja seringkali penuh dengan perubahan tak terduga. Saya siap untuk beradaptasi dengan cepat dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul, sambil tetap mempertahankan fokus pada tujuan akhir.”
(wawancara 15 Januari 2024).

Berdasarkan wawancara diatas para karyawan berusaha beradaptasi dengan pekerjaan mereka Dengan menerapkan

prinsip-prinsip ini, saya yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan.

3. Disini jam kerjanya dari jam berapa sampai jam berapa? Apakah bapak/ibu selalu datang tepat waktu? Bagaimana dengan pekerjaan kantor yang belum selesai tapi sudah waktunya untuk pulang kerja?

Bapak. Sumarno selaku Estimate Engineer CV. Karya Dua Pitue juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

“Jam kerja disini dimulai pada pukul 08:00 pagi dan berakhir pada pukul 17.00 sore. Saya sangat menghargai disiplin waktu dan selalu berusaha untuk datang tepat waktu setiap hari. dan Jika ada tugas yang masih belum selesai dan sudah mendekati waktu pulang, saya akan berkomunikasi kepada pimpinan dan Jika tugas tersebut sangat kritis dan harus segera diselesaikan, saya mungkin akan menyelesaikannya sebelum pulang.”

(wawancara 15 Januari 2024).

Berdasarkan wawancara diatas pihak karyawan menerapkan pola disiplin waktu yang baik dalam bekerja, serta mempunyai tanggung jawab akan pekerjaan yang telah diberikan sehingga berusaha menyelesaikan tepat waktu.

4. Apakah bapak/ibu memiliki sekelompok rekan kerja untuk bisa diajak bekerja sama ? Bagaimana bapak/ibu memilih rekan kerja yang baik?

Wawancara kepada Bapak. Supriadi selaku Ahli K3
Konstruksi terkait pertanyaan yaitu :

“Ya, saya memiliki sekelompok rekan kerja yang saya anggap sangat berharga untuk bekerja sama. Kolaborasi dengan rekan kerja sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dan menghadapi tantangan yang kompleks di lingkungan kerja.

(wawancara 15 Januari 2024).

Jawaban Bapak. Firman Amrah selaku Site Manager CV.
Karya Dua Pitue juga memberikan penjelasan yang berkaitan
dari pertanyaan diatas:

“Saya senang bekerja dengan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja dan berbagi visi yang sama untuk mencapai hasil terbaik. Memilih rekan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan kolaborasi tim. Saya yakin bahwa tim yang solid dan saling mendukung akan memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.”

(wawancara 15 Januari 2024).

Berdasarkan wawancara diatas adanya kerjasama yang baik antara karyawan yang memberikan kolaborasi tim sehingga berdampak pada hubungan positif antara satu sama lainnya sehingga pekerjaan yang dilakukan bersama-sama lebih cepat dan memenuhi dari target yang diberikan oleh pimpinan.

5. Bapak/ibu kira-kira apa kendala yang dihadapi saat ini?

Bapak.Sumarno selaku Estimate Engineer CV. Karya Dua
Pitue mengatakan bahwa:

“Menghadapi tantangan kerja saat ini. Biasanya ada tugas-tugas yang kompleks dan beragam dalam pekerjaan saya dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Meskipun saya

senang dengan tantangan, terkadang harus berusaha untuk menjaga keseimbangan agar tidak terlalu terbebani.

(wawancara 15 Januari 2024).

Bapak. Supriadi selaku Ahli K3 Konstruksi terkait menambahkan terkait pertanyaan diatas :

“kendala kami adalah keterbatasan sumber daya seperti waktu, anggaran, atau personel dapat membatasi kemampuan kami untuk mengejar semua target atau inisiatif yang diinginkan.”

(wawancara 15 Januari 2024).

Berdasarkan wawancara diatas karena banyaknya tugas – tugas yang beragam dari kantor dan keterbatasan personal sehingga terkadang pekerjaan bisa tidak selesai tepat waktu sehingga terkadang karyawan harus melanjutkan pekerjaan diluar jam kerja.

4.3. Pembahasan

Motivasi Karyawan sangatlah penting, mana motivasi sendiri dapat menjadi dorongan atau semangat yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap Karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Memotivasi adalah upaya untuk menyelaraskan seseorang mendapatkan apa yang dia inginkan atau cita-citakan dalam organisasi, maka dia akan semakin termotivasi, orang-orang dalam organisasi dikelompokkan dalam empat kategori utama yaitu; tenaga kerja, sumber daya manusia, modal manusia, dan talenta. Tenaga kerja memperlakukan orang dalam organisasi sebagai sumberdaya. Tenaga

kerja melakukan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kekuatan dan daya tahan fisik secara dominan. Kepatuhan terhadap peraturan kerja serta kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja orang tersebut. Sedangkan sumber daya manusia memandang orang dalam organisasi sebagai makhluk sosial yang memiliki kekuatan tidak hanya aspek fisik, namun juga aspek non fisik dan hubungan sosial merupakan faktor yang penting terhadap organisasi, selain itu bakat juga sangat menentukan semangat atau motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

1. **Motivator factor**, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepuasan dalam pekerjaan memberi motivasi guna mencapai prestasi kerja. Para karyawan menegaskan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang saat ini mereka lakukan di kantor. Merasakan kesesuaian antara minat, kemampuan, dan tugas yang diemban. Hal ini membuat mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan secara konsisten dalam menjalankan tugas-tugas harian. Karyawan merasa menikmati pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuannya karena karyawan Dua PituE merasa memiliki keahlian yang relevan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan bisa mengaplikasikan kemampuan tersebut dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja, beberapa karyawan telah mendapatkan beberapa bentuk penghargaan yang sangat membanggakan bagi mereka, penghargaan ini bukan

hanya sekedar pengakuan atas usaha karyawan, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk berupaya memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan terpacu untuk melakukan yang terbaik mencerminkan kuatnya motivasi dari dalam (Intrinsik) yang terkandung dalam diri karyawan. Motivasi dari dalam timbul pada karyawan sewaktu mereka menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan dan kepuasan karyawan muncul pada waktu mereka bekerja dan menyenangkan pekerjaannya. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang karyawan mempunyai kesadaran untuk berbuat, baginya karyawan berbuat adalah sebuah kewajiban, laksana makan sebagai sebuah kebutuhan, hal-hal tersebut yang menjadi motivasi dari dalam bagi karyawan CV. Karya Dua PituE.

Motivasi dapat ditafsirkan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing, motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya. Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan, seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan, oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi sebagai hasil dari sifat karyawan saat menghadapi situasi kerja dalam organisasi, hal ini merupakan keadaan atau dorongan internal yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja adalah faktor yang memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika motivasi tinggi karyawan akan merasa didorong untuk tugas sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja, tidak hanya motivasi yang diperlukan tetapi juga karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan membantu mendorong kinerja karyawan agar lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Herzberg yaitu teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja, teori dua faktor ini terdiri dari faktor *hygiene* dan kedua disebut faktor motivator. Herzberg menyatakan kedua faktor tersebut tidak berdampingan satu sama lain dan berpendapat bahwa dengan adanya factor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan yang tinggi, sebaliknya apabila factor *hygiene* akan menyebabkan pekerja tidak puas hati Herzberg (1959) dalam (Anjarwati 2015), oleh karena itu dua faktor tersebut sangat perlu digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau tidak pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya.

Teori Herzberg sebenarnya berhubungan erat teori Abraham Maslow, faktor-faktor *higienis* bersifat preventif dan merupakan faktor

lingkungan, dengan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah Maslow, faktor-faktor higienis ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan sebagainya. Perbaikan terhadap faktor-faktor higienis akan mencegah, mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Tetapi tidak akan menimbulkan dorongan dan kepuasan kerja. Faktor higienis sendiri tidak menimbulkan motivasi, tetapi diperlukan agar motivasi berfungsi atau dengan kata lain berperan sebagai suatu landasan bagi motivasi kerja.

Hal ini sesuai dengan teori dari Thoha (2018) yaitu perilaku manusia pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan bahwa perilaku seseorang pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi kadang - kadang dipakai silh berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan dan semangat. Kelompok lainnya *motivators* dibuktikan sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi manusia pada pekerjaan mereka, faktor ini secara khusus ekuivalen dengan kebutuhan tingkat atas maslow. Menurut Herzberg seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan menjadi ahli dan mengembangkan kemampuan agar dapat termotivasi. Sebagai sumber kepuasan kerja, motivator dapat berbentuk prestasi, program promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Adanya bentuk penghargaan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, hal ini terlihat bahwa karyawan di kantor ini telah menerima penghargaan yang bervariasi, seperti Penghargaan karyawan Teladan dan Penghargaan Inovasi Tim Terbaik. Penghargaan ini memberikan pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja yang telah dicapai. Selain itu, penghargaan juga menjadi sumber inspirasi untuk terus berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

2. Hygiene Factor

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pengembangan karir memiliki peran penting dalam mengarahkan upaya dan dedikasi dalam pekerjaan. Karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan jelas tentang jenjang karir dan target pribadi yang ingin dicapai di masa depan. Ini mencakup upaya untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan serta berupaya terus belajar dan berkembang untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.

Selanjutnya karyawan Karya Dua PituE merasa senang bekerja dengan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja dan berbagi visi yang sama untuk mencapai hasil terbaik. Memilih rekan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan kolaborasi tim. Kami yakin bahwa tim yang solid dan saling mendukung akan memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pemeliharaan termasuk kompensasi dan fasilitas kerja, memainkan peran penting

dalam menjaga kepuasan karyawan. Dengan menerima bonus kinerja dan fasilitas lain seperti pelatihan, karyawan merasa dihargai dan didorong untuk terus berkinerja baik. Kondisi kerja yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi juga menciptakan lingkungan yang memelihara kepuasan dan produktivitas. Juga disampaikan menghadapi tantangan kerja saat ini. Biasanya ada tugas-tugas yang kompleks dan beragam dalam pekerjaan dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Meskipun demikian karyawan merasa senang dengan tantangan, terkadang harus berusaha untuk menjaga keseimbangan agar tidak terlalu terbebani. Walaupun karyawan terbebani terkait jam kerja, tetapi tetap berupaya untuk tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan di Cv. Karya Dua Pitue memiliki komitmen terhadap disiplin waktu. Mereka menghormati jam kerja dan berupaya untuk datang tepat waktu. Ketika tugas belum selesai sesuai waktu pulang, informan menunjukkan tanggung jawabnya dengan berkomunikasi kepada pimpinan dan menyelesaikan tugas yang kritis sebelum pulang kerja.

Walaupun CV. Karya Dua Pitue tidak memiliki banyak karyawan tetapi tetap menganggap bahwa pentingnya kerjasama dan kolaborasi antar-rekan kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Informan menegaskan bahwa kerja tim yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Mereka mencari rekan kerja yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja, berbagi visi yang sama, dan memiliki kemampuan berkolaborasi yang baik.

Demikian pula mereka yakin bahwa setiap pekerjaan tentu menghadapi tantangan dan kendala, namun karyawan CV. Karya Dua Pitue, juga menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi saat ini. Beban kerja yang kompleks dan beragam dapat menyebabkan tantangan dalam menjaga keseimbangan dan produktivitas. Selain itu, kendala seperti keterbatasan sumber daya seperti waktu, anggaran, dan personil juga dapat mempengaruhi kemampuan untuk mencapai semua target atau inisiatif yang diinginkan, ditambah fokus pekerjaan CV. Karya Dua Pitue selama ini adalah menangani dan melaksanakan proyek dari pemerintah yang kadang di setiap tahun ada kalanya tidak mendapatkan proyek dari pemerintah, namun karyawan menganggap hal itu sebagai tantangan dan kendala yang harus dihadapi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan berbagai aspek motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue, baik dari motivator factor maupun Hygiene faktor seperti kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan, penghargaan dari perusahaan, pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan karyawan, disiplin waktu, kerjasama tim, dan mengatasi kendala merupakan elemen-elemen yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan dan tantangan yang dihadapi berkontribusi terhadap pengalaman kerja dan motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jayanto (2022) menunjukkan bahwa Motivasi sangat memberi dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh sebab itu perusahaan

membutuhkan karyawan yang mampu menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, tanpa motivasi dan semangat kerja dari karyawan akan sulit untuk bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Novia Fitri Pradita (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai di kantor kelurahan air putih kecamatan samarinda ulu kota samarinda tidak diberi kesempatan untuk maju seperti promosi dan pelatihan kurang diberikan perhatian terutama dalam hal naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian, memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan belum cukup baik karena tugas yang diberikan tidak sesuai terutama dari segi latar belakang pendidikan, belum bisa memberikan rekan kerja yang baik karena sering terjadi konflik akibat tidak sepaham dalam menjalankan tugas, hal kepemimpinan kurang memiliki sikap yang baik karena sebagian besar Pegawai merasakan tidak nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan teori dua Faktor oleh Herzberg (Sedarmayanti, 2017) yang mengembangkan teori dua faktor, kedua faktor tersebut yaitu Motivator faktor dan Hygiene faktor. Hasil penelitian Herzberg menyangkut teorinya ada dua kesimpulan: Pertama yaitu ada seperangkat kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan diantara pegawai jika kondisi ini tidak terpenuhi. Jika kondisi ini terpenuhi hasilnya tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi inilah disebut ketidakpuasan atau faktor hygiene karena dibutuhkan paling tidak mempertahankan

ketidakpuasan meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas supervisi teknis, Kedua seperangkat kondisi intrinsik dimana pegawai akan membangun tingkat motivasi yang kuat yang hasilnya adalah kinerja pekerjaan yang baik, jika kondisi ini tidak terpenuhi maka pekerjaan tidak terbukti memberikan tingkat kepuasan yang tinggi, faktor ini disebut motivator faktor atau kepuasan yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri akan tumbuh.

lebih lanjut Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara faktor terpisah menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tindakan independen satu sama lain. Teori ini juga mengatakan bahwa pentingnya faktor pekerjaan internal kekuatan memotivasi karyawan dirancang untuk meningkatkan pengayaan pekerjaan bagi karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mempengaruhi Motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue adalah :

Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan karyawan di CV. Karya Dua Pitue merasa sukacita terhadap pekerjaan mereka karena adanya kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk pengakuan atas usaha dan motivasi untuk memberikan yang terbaik, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan karyawan, manajemen waktu yang efektif, kerjasama tim, dan upaya mengatasi kendala juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan tersebut. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

5.2 **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Untuk para karyawan agar terus mengembangkan suatu pekerjaannya menjadi lebih baik dan memberikan inovasi-inovasi terbaru terhadap perusahaannya. Memberikan semangat- semangat terhadap karyawan satu sama lain, saling menjaga, Dan saling mengingatkan yang baik-baik.
2. Perusahaan sebaiknya melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Melalui survei, wawancara, atau pertemuan berkala, manajemen dapat mengidentifikasi perubahan tren motivasi kerja dan mengambil tindakan perbaikan yang sesuai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang masih belum ada dalam penelitian ini yang memiliki hubungan dengan motivasi.
terbaru terhadap perusahaannya. Memberikan semangat- semangat terhadap karyawan satu sama lain, saling menjaga, Dan saling mengingatkan yang baik-baik.
4. Perusahaan sebaiknya melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Melalui survei, wawancara, atau pertemuan berkala, manajemen dapat

mengidentifikasi perubahan tren motivasi kerja dan mengambil tindakan perbaikan yang sesuai.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang masih belum ada dalam penelitian ini yang memiliki hubungan dengan motivasi.

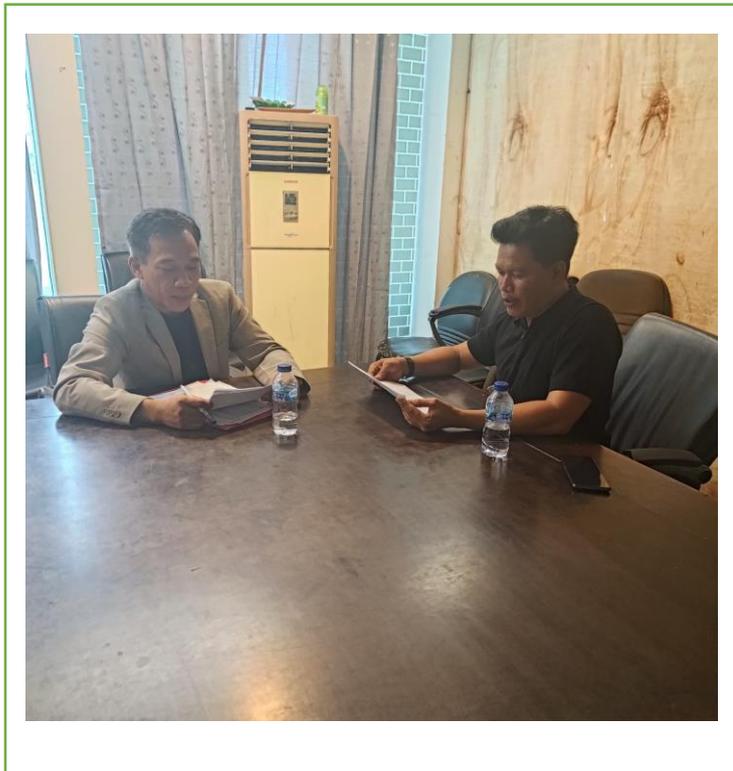
terbaru terhadap perusahaannya. Memberikan semangat-
semangat terhadap karyawan satu sama lain, saling menjaga, Dan
saling mengingatkan yang baik-baik.

6. Perusahaan sebaiknya melakukan pemantauan dan evaluasi
berkelanjutan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Melalui
survei, wawancara, atau pertemuan berkala, manajemen dapat
mengidentifikasi perubahan tren motivasi kerja dan mengambil
tindakan perbaikan yang sesuai.
7. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang
masih belum ada dalam penelitian ini yang memiliki hubungan
dengan motivasi.

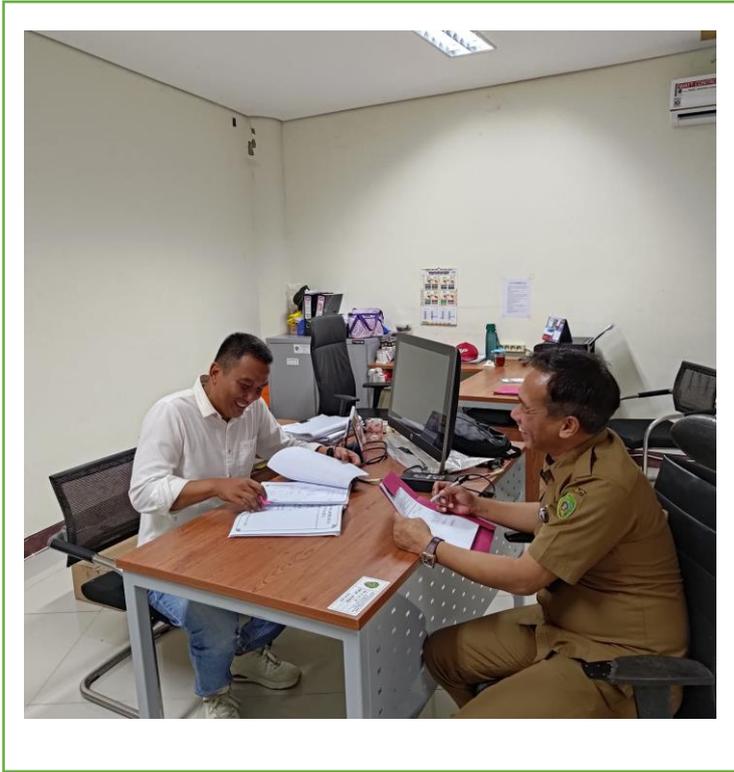
IAMPIRAN DOKUMENTASI WAWANCARA NARASUMBER



Wawancara Bpk. Firman Amrah
lokasi Kantor CV. KARYA DUA PITUE



Wawancara Bpk. Supriadi
lokasi Kantor CV. KARYA DUA PITUE



Wawancara Bpk. Sumarno

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto Agus. (2010). Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Etika Roswani,(2018). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEI Makassar.
- Frederick,Herzberg.(2013). Herzberg"s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017.). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Any. 2013. Manajemen Event edisi revisi. Bandung : Alfabeta
- Nur Idayati,(2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar
- Terry, George R. dan leslie W.Rue , (2010). Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi AksaraSania, U., Kalpina, K., & Javed, H. (2015). *Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers. Journal of Economics, Business and Management*
- Sastrohadiwiryjo.Bejo.(2010). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata . Nana Syaodih, 2011, landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edi. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R dan leslie W.Rue. (2014). Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada., 111.
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja KARYAWAN 1. 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>.

