

Peningkatan Kinerja Karyawan; Ditinjau dari Motivasi Kerja

Vivi Mega Utami¹, Leonard Adrie Manafe², Dhyah Wulansari³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
 Jl. Wisata Menanggal No.42 A Surabaya
 Email : vivimega28@gmail.com¹, leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id²,
dhyah.wulansari@stiemahardhika.ac.id³

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsi dan analisa yang berkaitan dengan motivasi kerja di PT. Krisantium Offset Printing dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan informan dan temuan penelitian di lapangan. Informan penelitian ini dilakukan secara random yaitu delapan orang perwakilan karyawan yang mampu memberikan penjelasan terhadap topik penelitian. Perusahaan memberikan dorongan secara internal seperti memberikan upah, tambahan uang lembur, dan jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan, dan dorongan secara eksternal seperti menambah wawasan karyawan dengan mengikuti workshop yang sesuai dengan skills karyawan tersebut. Setelah melakukan pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang kurang sehingga perlu di perbaiki lagi. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dihadapi oleh perusahaan ini dan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin perusahaan, Pemimpin dituntut untuk mengatasi masalah ini tanpa adanya jalan keluar dari perusahaan. Karena kurangnya motivasi tersebut menjadikan salah satu faktor karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Faktor Pendorong

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan maupun organisasi memiliki faktor yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan atau target yaitu dari Sumber Daya Manusia atau karyawan. Hal ini disebabkan oleh setiap karyawan memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu, pemimpin perusahaan memberikan dukungan, dan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya menurut penelitian (Budi et al., 2022) tentang “Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UMKM Diang Cafe dan Rumah Makan Di Barito Kuala)”. Dalam membentuk sumber daya manusia yang handal perusahaan menyeleksi karyawan tersebut yang mampu melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan. Hal itu sebagai upaya untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia.

Sebuah perusahaan yang belum bisa mengelola dengan baik karyawannya akan mengalami kesulitan untuk mencapai visi misi perusahaan maupun target perusahaan tersebut. Menurut penelitian terdahulu (Devintasari, 2018) tentang judul “Kajian Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung” termasuk faktor yang sangat penting tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. seorang pegawai yang memiliki kualitas, disiplin, dan bekerja keras dalam mencapai tujuan, perusahaan tersebut dapat bersaing sehat dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang yang sama. Oleh karena itu, seluruh karyawan perlu untuk mengembangkan diri. Meskipun peran dan kewajiban karyawan telah lebih banyak digantikan oleh teknologi canggih namun faktor sumber daya manusia yang masih sangat penting dalam menentukan proses perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan menginginkan karyawan-karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang kurang baik di pengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu acuan mendorong semangat bekerja atau kinerja karyawan tersebut untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dan saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun karyawan untuk dapat menambah tingkatan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penilaian kinerja karyawan selalu menekankan pada tugas karyawan secara rutin dengan tingkat efektif kerja individu dengan melalui proses evaluasi prestasi kerja, yang menjadi dasar untuk menaikkan upah, mempromosikan, memotivasi, memberi kompensasi, dan memberikan jenis penghargaan lainnya oleh perusahaan. Sudah banyak penelitian yang membahas tentang motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Menurut Lamere et al., (2021) judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening” Selain menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, masalah motivasi yang dihadapi ialah moral dan disiplin kerja. Maka dari itu seluruh perusahaan wajib memberikan motivasi dengan imbang sesuai beban kerja yang diberikan dan juga harus sesuai dengan skill yang

dimiliki karyawan. Adapun empat aspek pekerjaan yang dimaksud sangat penting yaitu a) keterampilan karyawan yang diperlukan, b) kebebasan dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan ide dan pengambilan suatu keputusan yang berpengaruh terhadap pekerjaan, c) memiliki kesempatan untuk berkembang, d) penghargaan yang diberikan atas tanggung jawab yang diberikan dilakukan dengan sungguh-sungguh, jujur, dan tepat waktu.

PT. Krisanthium Offset Printing yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan. Karyawan PT. Krisanthium Offset Printing menjadi salah satu objek dalam penelitian ini, yang sebagian besar karyawan sudah lama bekerja. PT. Krisanthium Offset Printing ini berlokasi di Jalan Rungkut Industri III nomor 19 Surabaya. Yang diharapkan adalah kinerja karyawan yang tinggi, karena semakin banyak karyawan yang mahir di bidangnya, maka semakin produktif perusahaan secara keseluruhan dan mampu bertahan dalam persaingan mendunia. Karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berhasilnya karyawan bisa diukur dari segi kepuasan pelanggan. Sedikitnya keluhan buruk dan pencapaian target yang ideal. Kinerja PT. Krisanthium Offset Printing memiliki faktor negative yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kurangnya motivasi kerja, kurang tepat waktu karena melanggar peraturan perusahaan, dampak yang berasal dari lingkungan, banyaknya karyawan lain kurang memiliki kualitas dan semangat kerjanya menurun sehingga tidak dapat dijadikan contoh yang menjadikan motivasi untuk pencapaian performa yang baik. Faktor lain yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dalam hal ini manajemen PT. Krisanthium Offset Printing perlu memotivasi kepada karyawan yang telah lama bekerja maupun yang baru bergabung diperusahaan tersebut dapat membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat agar kinerja yang didapatkan juga tinggi. Memberikan motivasi kerja juga harus terkonsep dengan baik menurut prioritas dan dapat di terima dengan baik oleh karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mau dan rela memberikan segala kemampuannya berupa keahlian, tenaga dan waktu untuk memenuhi tugas atau kewajiban dalam mencapai tujuan maupun sasaran organisasi tersebut menurut (Maswar et al., 2020). Sedangkan menurut (Pratama, 2020) motivasi adalah suatu keinginan atau kesediaan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan individual maupun organisasi.

Menurut Sodik et al., (2020) Motivasi adalah kondisi individu yang mendorong keinginannya untuk memenuhi kewajibannya agar mencapai tujuannya. Dari sudut pandang beberapa ahli dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja adalah usaha yang membuahkan atau munculnya perasaan senang dan semangat untuk melakukan sesuatu yang mengarah pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan dari suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan manusia dan seseorang harus lebih mengetahui apa yang diinginkannya sehingga dapat membuat rencana untuk mencapainya. Pada dasarnya harus mengetahui terlebih dahulu apa yang diinginkan sehingga dapat direncanakan untuk tercapai, hal tersebut adalah rangkaian motivasi yang dibentuk oleh kebutuhan manusia itu sendiri.

Terdinya faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu organisasi teknis, struktur sosial, keinginan menyelesaikan tugas, imbalan yang diterima dari pekerjaan, penerimaan sebagai karyawan. Menurut (S. Handayani et al., 2020) Adapun dua aspek pada motivasi kerja yaitu pertama, aspek individu merupakan tujuan, kebutuhan, dan kemampuan. aspek organisasi. Kedua, aspek organisasi merupakan pembayaran, keamanan kerja, teman kerja, pengawasan, pujian, dan tugas.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019) mengemukakan teori motivasi dua faktor yang terdiri dari teori motivasi kesehatan atau teori faktor kebersihan. Motivasi ini dapat dijadikan sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan bisnis. Adapun faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan kesehatan adalah unsur makanan yang berhubungan dengan fitrah manusia, dengan harapan agar tubuh menjadi tenang. Kebutuhan kesehatan yang dibahas adalah kebutuhan berkelanjutan seperti upah, kondisi kerja, kebijakan dan manajemen, hubungan interpersonal, pengawasan.
- b. Faktor motivasi terkait tentang kebutuhan psikologis yang menyangkut kondisi instrinsik, tingkat motivasi yang digerakkan oleh kepuasan pekerjaan yang kuat dan dapat memberikan hasil dalam prestasi kerja. Seperti prestasi, tanggung jawab, dan berkembang dalam potensi individu.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja atau *job performance* atau pencapaian kerja yang dicapai oleh individu manusia tersebut. Menurut (Ulfa, 2015) kinerja merupakan suatu gerakan perbuatan, kegiatan atau tindakan sadar yang diberikan untuk mencapai tujuan atau goals yang ditentukan. Sedangkan menurut (Pratiwi & Adrie, 2022) Kinerja adalah

proses mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil kerja mengukur bagaimana karyawan merespons ketika mereka melakukan tugasnya dan diharapkan untuk menghasilkan pekerjaan yang luar biasa dan berkualitas tinggi. Kinerja karyawan dimaknai oleh hasil yang didapatkan berdasarkan persyaratan pekerjaan (Astuti, 2018).

Menurut beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang baik. Faktor yang pertama adalah faktor pribadi ialah kemampuan, latar belakang, dan demografi. Keterampilan mencakup mental dan fisik. Latar belakang meliputi dari unsur keluarga dan kemahiran. Demografi meliputi umur, suku, dan gender. Faktor yang kedua merupakan faktor psikologis seperti sikap, kepribadian, dan motivasi. Faktor yang ketiga yaitu faktor organisasi meliputi sumber daya, kekuasaan, balasan, struktur, dan tugas menurut (D. Handayani, 2013).

Menurut (Setiobudi, 2017) sesuatu yang dapat dihitung dan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu indikator kinerja yang mampu memberikan tingkatan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Beban kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran, tingkat kerjasama, dll juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Sistem yang digunakan untuk evaluasi kinerja setiap individu maupun tim dalam menjalankan kewajiban tugas yang telah ditentukan dan sebagai indikator dalam penilaian kinerja. Sistem juga dapat menghasilkan manfaat bagi pembangunan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja. Dari cara mengambil keputusan karyawan pada umumnya digunakan sebagai penilaian prestasi kerja dan memiliki banyak kegunaan bagi organisasi atau perusahaan (Anto et al., 2019).

3. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sifat penelitian kualitatif yang bersifat penjelasan, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan foto, bukan angka-angka. Data didapatkan dari hasil wawancara, arsip pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Penelitian yang difokuskan untuk analisis dan menjelaskan fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, cara berpikir orang secara individual atau kelompok merupakan cara pendekatan kualitatif. Agar jenis penelitian kualitatif ini lebih tepat, penelitian dilakukan langsung terjun ke lapangan dan mendeskripsikan data yang diterima sebagai hasil analisis. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menangkap dan menjelaskan seluruh data dengan jelas sehingga hasil penelitian benar sesuai dengan situasi lapangan yang ada. Terdapat delapan orang informan yang mewakili dan dapat dirangkum pada table di bawah ini:

Tabel 1. Data Informan

Nama	Jabatan	Masa Kerja	Jenis Kelamin
Febri	Admin Produksi	19 bulan	Laki-laki
Aditia	Admin label	8 bulan	Perempuan
Rizal	Operator Plong	2 bulan	Laki-laki
Dhellya	Admin Produksi	23 bulan	Perempuan
Evi	QC Inline	3 tahun	Perempuan
Sastuti	Checker (Sortir)	4 tahun	Perempuan
Arif	MH (Produksi)	1 tahun	Laki-laki
Yusuf	Supporting	8 bulan	Laki-laki

Sumber: data diolah

Tabel 2. Topik Wawancara

Indikator	Topik Wawancara	Sumber
Kualitas	Cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan	(Budi et al., 2022)
Lingkungan kerja	Peran penting menjalin hubungan baik dalam lingkungan	
Indikator penilaian	Indikator penilaian suatu kinerja karyawan	(Devintasari, 2018)
Motivasi pemimpin	Cara pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan	
Motivasi	Motivasi tidak langsung yang diberikan sebuah perusahaan	(Siagian & Khair, 2018)
	Motivasi secara langsung yang diberikan oleh perusahaan	

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada informan terkait topik wawancara yang telah diajukan kepada informan.

Pada pertanyaan nomor satu tentang cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan (F,A,R,D,E,S,A,Y) berpendapat bahwa “*seorang pemimpin perusahaan memberikan training atau seminar sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menambah wawasan seorang karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang baik dan memuaskan.*” Cara meningkatkan kualitas kinerja tersebut juga dikemukakan

oleh (Aristi, 2021). Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan bidangnya, tambahan wawasan dengan lokakarya, presentasi tentang proyek yang sedang berjalan dan gaji yang sesuai dengan beban kerja merupakan cara untuk meningkatkan suatu kemampuan kinerja terhadap seorang karyawan.

Respon informan terhadap pertanyaan kedua tentang topik peran penting menjalin hubungan baik dalam lingkungan, (F,A,R,D,E,S,A,Y) *“setuju, bahwa menjalin hubungan baik antar karyawan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kenyamanan pada saat bekerja sehingga terjalinlah kerja sama yang baik antar karyawan.”* Menurut (J. S. Lestari et al., 2020) Job fit juga penting untuk mengembangkan jalinan kerja yang baik terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berfungsi sebagai nilai yang digunakan karyawan untuk menjadi sukses, dengan itu seorang karyawan dalam bekerja akan lebih nyaman dan timbulnya komunikasi yang baik antar departemen lain. Sehingga dapat saling bekerja sama satu sama lain yang sama-sama memiliki visi satu tujuan mencapai target pekerjaan.

Respon informan terhadap pertanyaan ketiga tentang indikator penilaian suatu kinerja karyawan menurut (F,D,E) *“penilaian kerja karyawan seorang admin diukur dari hasil, tingkat efektivitas, dan efisiensi terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan”*. Namun di sisi lain informan (A,R,S,A,Y) mengemukakan bahwa *“penilaian pekerjaan karyawan diukur dari kepuasan pelanggan dan ketepatan dalam memproduksi suatu barang, jika sedikitnya complain dari customer maka dapat dikatakan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan yang ditargetkan”*.

Dalam menilai kinerja karyawan ada beberapa indikator keberhasilan yang telah ditentukan yaitu dari tingkat efektivitas kerja, efisiensi waktu, keamanan dalam bekerja, dan kepuasan pelanggan. Beberapa indikator tersebut menjadikan seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menghasilkan pekerjaan yang baik (Hustia, 2020).

Respon informan terhadap pertanyaan keempat tentang cara pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan motivasi. Beberapa informan (F,R,D,S,A) mengemukakan bahwa *“dalam hal memotivasi karyawan pemimpin masih kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Hanya gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tunjangan asuransi, karena dorongan sosial dari pimpinan pun juga dibutuhkan oleh karyawan.”* Dan menurut (A,E,Y) berpendapat *“pemimpin memberikan motivasi sudah sesuai apa yang diharapkan dan itu sudah cukup”* Dari hasil penelitian ini adalah masih kurangnya faktor pendorong sosial yang harus diberikan oleh pemimpin, karena hal tersebut yang membuat salah satu faktor kurangnya kewajiban karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan. Menurut (W. Lestari, 2019) pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawan ada dua jenis yaitu motivasi intrinsik seperti memberikan teguran apabila karyawan tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan SOP, dan motivasi ekstrinsik contoh pimpinan memberikan penghargaan jika karyawan tersebut memenuhi target yang telah ditentukan.

Peneliti mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan di PT. Krisanthium Offset Printing sudah dilaksanakan dengan baik, namun masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun perusahaan terhadap karyawan tersebut. Sementara para pemimpin berusaha keras untuk membuat karyawan termotivasi dan antusias dengan pekerjaan mereka, motivasi diri karyawan sangat penting karena motivasi dapat dicapai dengan memotivasi individu karyawan, yaitu rasa bertanggung jawab di tempat kerja. Karena mereka dipercaya untuk melakukan bagian yang ditugaskan. Mereka mengambil keputusan dan mengikuti apa yang mereka lakukan. Menciptakan kinerja yang baik membawa kepuasan kerja dan motivasi datang dari orang lain.

Respon informan terhadap pertanyaan kelima dan keenam terhadap topik Motivasi yang diberikan oleh pimpinan secara langsung dan tidak langsung. Informan (R,S,A,Y) mengemukakan bahwa *“motivasi yang diberikan secara langsung terhadap karyawannya yaitu seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja, dan uang lembur jika ada overtime. Kemudian motivasi secara tidak langsung yang diberikan yaitu seperti peralatan kerja atau atribut kerja, dan seragam kerja. Itu saja sudah cukup karena peralatan yang diberikan tersebut untuk seorang karyawan yang bekerja di luar ruangan”*. dan menurut informan lainnya (F,A,D,E) berpendapat *“Motivasi secara langsung yang diberikan berupa seragam kerja, dan tunjangan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Lalu motivasi secara tidak langsung yang diberikan adalah laptop atau komputer kerja yang dapat berfungsi dengan baik. tata letak kerja yang baik. tempat kerja yang nyaman dan bersih”*

Menurut (Saragih & Simarmata, 2019) pimpinan motivasi tersebut dapat memiliki dampak dramatis pada moral karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan berupa ruang kerja yang nyaman, mesin yang masih bagus, gaji yang sesuai dengan beban kerja, adanya tunjangan bpjs ketenagakerjaan dan kesehatan, uang lembur, dan seragam atau atribut kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan telah memberikan motivasi ada insentif internal dan eksternal, seluruh insentif yang digunakan ditujukan untuk peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan PT. Krisanthium Offset Printing. Adapun cara untuk menambah kemampuan kinerja pegawai adalah memberikan pembelajaran sesuai bidangnya sebagai pedoman dalam melaksanakan rencana kerja. Dengan kemampuan presentasi yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori (Sugiharjo et al., 2018), Alat insentif (stimulus) yang diberikan kepada bawahan

dapat berupa dorongan material dan dorongan non material. Dorongan material adalah insentif material, seperti barang dan uang, yang diberikan oleh karyawan sebagai imbalan atas prestasi. Insentif non materi adalah bentuk insentif non materi seperti piagam penghargaan, penempatan yang layak, bintang jasa, dan perlakuan yang adil. Menurut (Rezita Revi, 2014) Ada dua metode insentif, yaitu insentif langsung dan insentif tidak langsung.

- a. Motivasi Langsung
Berikan setiap karyawan dorongan langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Seperti atribut khusus, sertifikat penghargaan, tunjangan, bonus, dll.
- b. Motivasi Tidak Langsung
Motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang dapat menunjang semangat kerja atau kelancaran pekerjaan sehingga pegawai merasa nyaman dan semangat dalam tanggung jawabnya. Seperti kursi yang empuk, mesin yang bagus, penataan tempat kerja yang nyaman, bersih dan cerah.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis dalam pembahasan Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krisanthium Offset Printing menunjukkan bahwa upaya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Krisanthium Offset Printing yaitu memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, memberikan training terhadap karyawan untuk menambah wawasan karyawan tersebut, memberikan fasilitas kerja yang memadai dan dapat digunakan dengan baik, dan memberikan tunjangan kesehatan maupun ketenagakerjaan sebagai jaminan dalam bekerja. Namun hal tersebut masih dianggap kurang dalam memotivasi kinerja karyawan karena masih kurangnya dorongan dari pimpinan perusahaan maupun supervisor untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan kepada pegawai. Seorang pegawai juga membutuhkan pengakuan atas keberhasilan usaha kerja yang telah dilaksanakan seperti piagam penghargaan atau bonus berupa material maupun nonmaterial untuk menimbulkan rasa terpacunya karyawan atas pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan pimpinan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah 1) Pemimpin harus dapat mencontohkan perilaku yang baik kepada karyawan dalam segala situasi, terutama dalam upaya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. 2) Untuk menghindari penurunan target atau kualitas kinerja, pimpinan perusahaan harus mengevaluasi sistem motivasi yang diberikan, karena masih kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan. 3) Perusahaan harus menambahkan budaya organisasi dengan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Anto, A. G., Mustafidah, H., & Suyadi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto (Decision. *Juita*, 3(1), 193–200.
- [2]. Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>
- [3]. Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- [4]. Astuti, M. (2018). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PT TIRTA INVESTAMA Mutia Windi Astuti Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Eri Bukhari Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Email : eri_bukhari@yahoo.com. 9(1), 22–36.
- [5]. Budi, B., Artiningsih, D. W., & Azahraty, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UMKM Diang Cafe dan Rumah Makan Di Barito Kuala). *Repository UNISKA*.
- [6]. Devintasari, A. (2018). ARTIKEL KABUPATEN KEDIRI Oleh : Dibimbing oleh : UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018. *Artikel Kabupaten Kediri*, 02(03), 0–12.
- [7]. Handayani, D. (2013). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI BANYUASIN. 140–150.
- [8]. Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan*

- Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- [9]. Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- [10]. Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- [11]. Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- [12]. Lestari, W. (2019). *Wahyu lestari nim. 14631027*.
- [13]. Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- [14]. Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- [15]. Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan (Democratic Leadership Style In Motivating Employee Performance). *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- [16]. Rezita Revi. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1–15.
- [17]. Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- [18]. Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- [19]. Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- [20]. Sodik, Satriani, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 73–83. <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1313%0Ahttps://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/viewFile/1313/1057>
- [21]. Sugiharjo, R. J., Aprilia, R., & Rahmat, A. (2018). *a Tours and Travel Jakarta Selatan*. 4(3), 324–337.
- [22]. Ulfa, M. (2015). *ANALISIS PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD DI BMT LOGAM MULIA*. 17.