

Analisis Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan CV. Satria Jaya Food

Rijalludin Rijalludin

Fakultas Ekonomi Bisnis / Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Email: rijalludin10119147@digitehuniuersity.ac.id

Wardana Wardana

Fakultas Ekonomi Bisnis / Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Email, wardana@digitehuniuersity.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze employee motivation towards improving performance at Cv. Satria Jaya Food (Sjf) company. The method used is a descriptive qualitative research method with a sample of 18 people. The data collection technique used was interviews. The data analysis method used is data collection, data reduction, display data, and conclusion assessment to explain the relationship between Employee Motivation to Performance Improvement. The results showed that the influence of Employee Motivation on Performance Improvement had positive results based on the results of data processing which showed that there was an influence between Employee Motivation on Performance Improvement.*

Keywords: *Work Motivation, and Performance Improvement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Cv. Satria Jaya Food (Sjf). Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 18 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data reduksi data display data dan penarikan kesimpulan untuk menjelaskan mengenai hubungan Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja memiliki hasil yang positif berdasarkan hasil olah data yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diantara Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, dan Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika kinerja karyawan kompetitif, perusahaan dapat bersaing dengan bisnis yang lain. Salah satu faktor terpenting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan kinerjanya adalah pemanfaatan sumber daya manusianya, juga dikenal sebagai orang-orang yang membentuk organisasi (Muardi et al., 2022). Peningkatan sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu investasi terpenting untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan rencana kerja dalam perusahaan sangat penting untuk keberhasilan rangkaian tujuan ini. Agar organisasi mendapatkan keuntungan dari kontribusi sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam perkembangan saat ini banyak organisasi yang berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan, yang berujung pada kebutuhan pelaku bisnis untuk memiliki sumber

Received September 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted Oktober 22, 2023

*Rijalludin Rijalludin, rijalludin10119147@digitehuniuersity.ac.id

daya manusia yang berkualitas. Setiap bisnis berurusan dengan masalah yang timbul dari kinerja karyawan secara teratur. Setiap pimpinan perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan tetap memastikan bahwa segala sesuatunya dilakukan secara efektif dan efisien. Organisasi perlu memiliki sistem kinerja yang solid untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang mereka tetapkan sendiri.

Rahmawati (2022) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas kebulatan tekad dan ketekunan individu sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan”. motivasi mengacu pada mempengaruhi pilihan individu dari berbagai kegiatan yang diinginkan. Kurangnya motivasi pemimpin terhadap bawahannya mengarah pada sikap yang mencerminkan rasa malas dalam bekerja dan sikap yang kurang serius terhadap tugas seseorang.

Agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh manajer harus memotivasi mereka, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan yang terbaik. Selain itu, harus ada insentif atau stimulus. Seperti bonus kinerja, bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Fenomena pengusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memotivasi mereka untuk bekerja pasti muncul di semua organisasi atau perusahaan, kecil atau besar. Hal ini menambah tingkat kesulitan dalam mencapai tujuan kerja dan tentunya juga mempengaruhi motivasi pegawai terhadap pelayanan yang diberikannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar. Dalam buku manajemen sumber daya manusia (Martoyo:2000;165), bahwa”Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan”

Malayu S.P Hasibuan (2001) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut A. Manullang dan Marihot Manulang (20014) dengan mengutip pendapat The Liang Ge menyatakan bahwa “perumusan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai

pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain”. Dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dihendaki dari orang-orang tersebut.

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan oleh perusahaan. Mereka merupakan orang yang membantu untuk mencapai tujuan dan misi dari perusahaan. Oleh karena itu harus selalu memperhatikan dan memelihara karyawannya dengan baik agar mereka dapat bekerja secara efektif diperusahaan. Perusahaan harus menyediakan program fasilitas yang memudahkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan meningkatkan produktivitas mereka.

Hasibuan dan Manullang, (2002) mengatakan “karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri dan Maullang, (2002) “karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap negara mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. (KBBI, menyatakan bahwa “karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapat gaji upah pegawai pekerja”.

Kinerja Karyawan

Malayu S.P Hasibuan (2001:105) mengatakan “kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ada juga menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan “kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur”.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Pemberian motivasi ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan bersemangat. Selain itu pihak manajemen juga harus menjamin bahwa tugasnya telah ditetapkan secara jelas dan ada sistem evaluasi yang jelas untuk menilai kinerja mereka. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien.

Oleh karena itu manajemen harus harus menjamin bahwa mereka dapat membuat tim untuk tahun depan dengan memberikan motivasi yang diperlukan untuk memotivasi mereka. Dengan cara ini pekerja akan menjadi lebih produktif dan tim akan lebih efisien dalam

menyelesaikan pekerjaan. Para staff perlu memahami tujuan yang ingin dicapai selalu menekankan pentingnya memiliki tujuan dalam setiap pekerjaan sehingga bisa mencapai target dari perusahaan.

Kinerja juga dapat menentukan sejauh mana seorang dapat mencapai tujuannya sesuai dengan standar tertentu atau target yang telah ditetapkan. Maka dari itu penting bagi penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menilai kinerja dari karyawannya secara berkala. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan melalui proses evaluasi yang mencakup berbagai aspek seperti, ketekunan, integritas, pengembangan, kreativitas, dan lain sebagainya.

Proses evaluasi kinerja memiliki banyak fokus untuk menilai kinerja karyawan. Fokus-fokus tersebut meliputi keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, konsistensi dalam mencapai target, serta kontribusi yang telah diberikan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun fokus utamanya adalah menilai bagaimana kinerja karyawan menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Dengan menggunakan kriteria yang tepat, manajer dapat menghasilkan penilaian yang akurat.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. (Sugiyono, 2017) menyatakan “metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada post-positivisme atau filosofi perusahaan, digunakan untuk mempelajari keadaan objek dengan peneliti sebagai alat utamanya, melalui teknik triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi), memperoleh data kualitatif, analisis dan bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian adalah memahami fenomena, memahami keunikan, dan struktur fenomena, serta mencari hipotesis”.

Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, dijelaskan sebagai berikut.

- a) Data primer, merupakan data asli yang diperoleh langsung dari narasumber. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil wawancara dengan informan pemegang kebijakan perusahaan dan karyawan CV. Satria Jaya Food.
- b) Data sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara atau dokumen, yang dapat memperkuat hasil penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan motivasi karyawan dan kinerja.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Satria Jaya Food, perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan dan pengelolaan layanan dapur pusat/*central kitchen* untuk berbagai jenis makanan dan minuman yang diperuntukan *outlet*. Berlokasi di Gedebage selatan No. 60 Kecamatan. Cisaranten kidul Kota.Bandung Jawa Barat 40294.

Informan

Penelitian ini ditekankan kepada karyawan perusahaan CV. Satria Jaya Food, karyawan yang akan menjadi informan pada CV. Satria Jaya Food yaitu berjumlah 18 orang. Dengan menggunakan metode wawancara Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor internal motivasi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

1. Kebutuhan (*needs*)

Motivasi dari karyawan bisa timbul karena adanya dorongan dari diri seseorang seperti hal ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan hasil yang cukup baik dimana rata-rata menjawab dengan positif terutama tentang adanya pemberian gaji. Berdasarkan hasil pembagian wawancara yang telah dilakukan.

Hasil positif yang diberikan oleh karyawan yaitu pada wawancara dengan Jawaban “menurut saya diperlukan pemberian gaji secara adil sesuai dengan hasil kerja saya” hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan hak karyawan dengan adil sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawannya.

Adapun tanggapan positif responden yang terdapat pada wawancara yang hasilnya “saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur” tanggapan ini merupakan hal yang sangat baik dan menunjukkan adanya dorongan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga hal ini bisa menjadi pemicu akan naiknya kinerja.

Selain kedua hal diatas, responden juga ada yang menanggapi wawancara dengan berkata bahwa “pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik”, dari sini bisa ditarik kesimpulan bahwa perusahaan CV.

Satria Jaya Food telah memberikan kebutuhan karyawannya sehingga kinerja karyawannya bisa naik.

Berdasarkan hal diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan bisa meningkat asalkan faktor kebutuhannya terpenuhi seperti kebutuhan akan gaji.

2. Tujuan (*goals*)

Dalam hasil wawancara dengan salah seorang karyawan, adapun tanggapan informan mengenai hal ini mereka menjawabnya dengan sangat baik terutama tanggapannya yaitu “saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja”. disini dapat dilihat karyawan di CV. Satria Jaya Food memiliki dorongan motivasi yang didasari oleh adanya tujuan ingin sukses dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Salah satu faktor yang memengaruhi sebuah motivasi adalah faktor sikap yang merupakan cara seseorang memperlakukan orang lain. Berdasarkan hasil quisioner yang telah diberikan kepada karyawan di CV. Satria Jaya Food, terdapat beberapa respon yang positif diantaranya “atasan saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat/keluhan dalam melaksanakan pekerjaan”, “atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak” dan ” atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak” berdasarkan hal tersebut karyawan di CV. Satria Jaya Food merasa termotivasi berkat atasan yang selalu memberikan sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya sehingga karyawan terdorong untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

4. kemampuan (*skill*)

Faktor individu lainnya yang memengaruhi motivasi kerja adalah berdasarkan kemampuan seseorang. Semakin handal atau semakin seseorang memiliki kemampuan maka orang tersebut akan semakin termotivasi dalam bekerja. tanggapan responden terhadap wawancara dalam hal ini juga sangat baik seperti tanggapan mengenai “saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan” dan “saya memiliki kemampuan bekerja yang baik” berdasarkan hal tersebut, karyawan di CV. Satria Jaya Food memiliki kemampuan bekerja yang baik dan hal tersebut membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Faktor eksternal Motivasi Karyawan

Menurut teori Chung dan Megginson dalam (Abdurrahim, 2021), factor factor yang mempengaruhi motivasi seseorang berdasarkan eksternal yang tergolong pada factor-faktor

yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

1. Pembayaran gaji (*pay*)

Hal ini sesuai dengan tanggapan informan terhadap wawancara dengan isi “pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik” selain itu responden juga menjawab dengan baik terhadap wawancara “saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur” dengan artian perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Disini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa ada pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan yang cukup baik seperti halnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, atau dapat memenuhi harapan perusahaan tentang prestasi kerja yang diberikan, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah diberikan kepada informan.

2. Keamanan pekerjaan (*job security*)

Keaman pekerjaan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan karena sebuah pekerjaan yang kurang memerhatikan keamanan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang bisa merugikan pihak perusahaan dan pihak karyawan. Dalam bekerja jika keamanan tidak layak seorang karyawan bisa saja tidak bermotivasi dalam bekerja dan kinerjanya turun karena merasa takut untuk bekerja, maka dari itu perlunya SOP yang jelas dari perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diberikan kepada karyawan di CV. Satria Jaya Food, informan menjawab beberapa wawancara dengan positif terutama pada penyelesaian pekerjaan dengan SOP diantaranya: “saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP”, “saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP” dan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai SOP” disini bisa kita lihat bahwa karyawan dan telah sesuai dengan SOP yang ada dan Perusahaan pun telah memberikan jaminan kecelakaan kepada karyawannya.

3. Sesama pekerja (*co-workers*)

Salah satu Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri seseorang adalah melaksanakan SOP yang ada seperti karyawan telah melakukan perusahaan pekerjaan faktor hubungan dengan rekan kerjanya. Karena biasanya jika terjadi sebuah pertikaian dengan salah satu rekan kerja, seorang karyawan akan menurun kinerjanya

dan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja. Namun pada CV. Satria Jaya Food, informan menjawab wawancara “saya selalu kompak dengan rekan/tim saat menyelesaikan pekerjaan” dengan baik dan kebanyakan diantara mereka menjawab setuju atas hal tersebut.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. Satria Jaya Food sangat kompak sehingga kinerja yang ada sangat baik dan motivasi karyawannya juga sangat baik.

4. Pengawasan (*supervision*)

Faktor selanjutnya yang memengaruhi motivasi seseorang adalah pengawasan dimana pengawasan yang diberikan oleh pihak perusahaan akan sangat berdampak terhadap motivasi karyawan dan juga kinerjanya, selain itu bagaimana cara perusahaan mengawasi karyawannya juga akan berpengaruh. Pada wawancara kali ini informan menjawab wawancara dengan isi “atasan saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat/keluhan dalam melaksanakan pekerjaan” dan “atasan saya selalu memperhatikan dan memberikan motivasi saya untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik” dengan respon yang positif. Dengan demikian pengawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan CV. Satria Jaya Food sudah sangat baik berdasarkan hasil wawancara yang diberikan kepada karyawan dan hal ini bisa memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

5. Pujian (*praise*)

Pada wawancara yang telah disebar, informan menjawab wawancara “atasan saya selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik” dengan respon yang positif. Disini dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak perusahaan mengapresiasi prestasi dari karyawannya ketika iya berhasil mencapai sesuatu berdasarkan wawancara yang telah dibagikan sebelumnya.

6. Pekerjaan itu sendiri

Faktor yang memengaruhi motivasi eksternal karyawan yang selanjutnya adalah adanya faktor pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan yang bisa diselesaikan atau dihadapi karyawan dapat membuat karyawan bisa termotivasi untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya terdapat respon yang baik dari karyawan di CV. Satria Jaya Food terhadap wawancara “saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan dengan baik” dalam wawancara tersebut hampir semua responden menjawab setuju dan menunjukkan bahwa pekerjaan di perusahaan ini dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan.

KESIMPULAN

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa faktor eksternal karyawan yang bisa meningkatkan kinerja adalah adanya keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam nilai keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Hal ini berdasarkan hasil analisis peneliti yang dilakukan sebelumnya di mana nilai keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja adalah nilai terbesar di antara yang lainnya untuk bagian motivasi eksternal. Selain itu faktor tersebut juga memberikan gambaran bahwa adanya pengaruh motivasi karyawan terhadap peningkatan kinerjanya seperti halnya adanya peningkatan kinerja di mana karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan. Hal tersebut mendukung asumsi atau hasil dari penelitian terdahulu.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa faktor internal karyawan yang bisa meningkatkan kinerja adalah adanya atasan yang selalu memperhatikan dan memberi motivasi kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP. Hal ini berdasarkan hasil analisis peneliti yang dilakukan sebelumnya di mana nilai atasan yang selalu memperhatikan dan memberi motivasi adalah nilai terbesar di antara yang lainnya untuk bagian motivasi internal. Hal ini dikarenakan jika sebuah atasan memperhatikan bawanya dan memberinya motivasi bekerja, secara tidak langsung karyawan tersebut tergerak untuk bekerja menjadi lebih baik lagi dan jika karyawan sudah memiliki pemikiran seperti itu maka bisa dikatakan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Di sini faktor motivasi internal memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu.
- c. Saran dari peneliti untuk CV. Satria Jaya Food adalah terus pertahankan cara memotivasi karyawan terutama dalam internal karyawan karena hal tersebut sudah bisa mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Satria Jaya Food. Selain itu perusahaan juga bisa mencoba meningkatkan motivasi karyawan dengan hal yang lain tanpa mengurangi cara memotivasi karyawan yang sebelumnya. Untuk meningkatkan motivasi internal karyawan peneliti menyarankan untuk melakukan pelatihan kepada pengawas karyawan untuk melatih bagaimana cara memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya, selain itu peneliti juga menyarankan untuk dilakukan survei tentang apa yang menjadi motivasi karyawan yang bisa

meningkatkan kinerjanya yang dilaksanakan setiap tahun sekali atau setiap 6 bulan sekali.

- d. Untuk meningkatkan motivasi internal karyawan peneliti menyarankan untuk melakukan pelatihan kepada pengawas karyawan untuk melatih bagaimana cara memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya, selain itu peneliti juga menyarankan untuk dilakukan survei tentang apa yang menjadi motivasi karyawan yang bisa meningkatkan kinerjanya yang dilaksanakan setiap tahun sekali atau setiap 6 bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. PANDAWA, 3(2), 290-302.
- Afrizal. (2014). Metode penelitian kualitatif: Sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu. PT RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Badan Penerbit Rineka Cipta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2) ,I.N.(2020).IMPLEMENTASI HARGA,KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- Kurnia, D. K., & Muwardi, D. (2022). Strategi Peningkatan Keberdayaan Dengan Pendekatan Modal Intelektual Pada Kelompok Tani Padi Di Desa Kuok Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis*, 11(2), 42-53.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 295-304.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01).
- Purwanti, P., & Usman, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada Pekerja atau Karyawan Perusahaan di Wilayah Cirebon). Available at SSRN.

- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.
- Setiawan, T., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan CV. Navil Natural Bantul). *VOLATILITAS*, 4(4).
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/188>
- Sugiono. (2019, April). opac.perpusnas.go.id. Retrieved from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1220293>.
- Yani, J. A. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta. Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.