

**PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT KOZA PRESISI INDONESIA
KOTA TANGERANG**

Pusporini Palupi Jamaludin, Miftah Azizi

Abstrak: PT. Koza Presisi Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa manufaktur otomotif yakni pada proses machining. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau dari segi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Koza Presisi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan interpretatif dalam menganalisis data dengan tinjauan litelatur juga dalam mengumpulkan dan mengolah data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 16 orang (15 orang sebagai informan utama dan 1 orang sebagai triangulasi) sampel terpilih dengan karakteristik berikut: pria dan wanita, masa 3-5 tahun, pendidikannya serta bersedia jadi informan. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi sebagai narasumber, partisipan, dan informan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan masih belum baik secara keseluruhan sehingga peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan masih belum optimal. Namun untuk meningkatkan motivasi diungkap oleh informan inti dengan menjaga keharmonisan dengan karyawan, membangun suasana kerja yang baik, serta menampung keluh kesah dari bawahan untuk jadi bahan evaluasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diungkap oleh informan inti dengan cara menjalin keakraban dengan para karyawan, dan berkonsultasi dengan para tim leader mengenai masalah yang terjadi, Namun beliau juga mengungkapkan akan membuat sistem seperti pemberian *reward* dan pelatihan sebagai bentuk peningkatan kinerja.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan, tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan karyawan dari setiap perusahaan yang merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi, walaupun banyak perusahaan yang telah menggunakan mesin-mesin canggih dalam proses produksinya akan tetapi peran sumber daya manusia tidak bisa dikesampingkan karena secanggih apapun mesin yang dimiliki sebuah perusahaan bila tidak ada manusia yang mengoperasikannya tidak akan bisa berjalan.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga motivasi karyawannya dan seorang pimpinan dalam perusahaan harus bisa menjadi penggerak bagi bawahannya agar dalam aktivitas pekerjaannya karyawan selalu dalam kondisi yang baik dan keadaan motivasi mereka selalu terjaga. Menurut Hasibuan (2017:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

PT Koza Presisi Indonesia adalah perusahaan yang berdiri pada bulan juli 2015, Merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa untuk perusahaan manufaktur otomotif yakni pada proses machining. dimana proses ini meliputi proses bubut *machining*, *drilling*, *milling* dan pembuatan ulir. PT Koza Presisi Indonesia merupakan perkembangan dari PT Sinar Alum Sarana yang merupakan perusahaan manufaktur untuk spare part otomotif. Pada PT Koza Presisi Indonesia motivasi menjadi salah satu masalah yang cukup mendasar, di

mana dalam hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari para pimpinan lapangan agar masalah ini tidak semakin buruk.

Penurunan motivasi dapat berdampak juga terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan tidak bisa terlepas dari sebuah motivasi, baik buruknya kinerja karyawan tergantung dari motivasi yang dimiliki oleh karyawan ketika motivasi menurun secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2016:138) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Bangun (2013:231) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Description*)”.

Pada sebuah perusahaan, kinerja menjadi unsur yang penting karena hal ini menyangkut pada keberlangsungan perusahaan, bila setiap lini yang ada pada perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan pun akan berlangsung baik. Namun, apabila setiap lini banyak karyawan yang memiliki kinerja buruk maka keberlangsungan perusahaan juga akan tidak baik. Berikut ini adalah data hasil produksi PT Koza Presisi Indonesia :

Tabel 1.3
Data Kinerja Hasil Produksi PT Koza
Presisi Indonesia

Tahun	Target	Efisiensi Produksi	Produktif NG	Hasil Produksi
2017	100%	92.85%	2.75%	90.10%
2018	100%	89.01%	2.38%	86.63%
2019	100%	91.72%	3.20%	88.58%

Sumber : PPIC PT Koza Presisi Indonesia (2020)

Terlihat dari hasil data produksi terdapat penurunan kualitas dari karyawan, itu dapat kita lihat dari produk *NG* tahun 2019 yang mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang tadinya hanya 2.38% menjadi 3.20%, walaupun secara target dan efisiensi produksi mengalami kenaikan akan tetapi produk *NG* pun juga mengalami kenaikan. Selain itu pencapaian target produksi yang masih jauh dari target menunjukkan terjadinya penurunan kinerja dari karyawan, hal ini menjadi masalah bagi perusahaan yang harus segera dibenahi.

Kajian Literatur

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:9) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Rivai (2015:2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”.

Sedangkan menurut Wibowo (2017:2) “manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edison (2016:10) “manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2017:6) “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Berikut pengertian yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Mashlow dalam Prawira (2014:320) “motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme”.

Menurut Hasibuan (2016:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Teori - Teori Motivasi

Berikut adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain :

1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik dikemukakan oleh Fredik Winslow Taylor dalam Hasibuan (2016:153) mengemukakan bahwa teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini mengatakan bahwa manusia mau bekerja giat apabila ia mendapatkan imbalan berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

2) *Need Hierarchy Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Mashlow dalam Hasibuan (2016:153) Teori motivasi Maslow dinamakan “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam–macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar teori hierarki kebutuhan :

- a) Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki yakni:
 - (a) *Physiological needs*
 - (b) *Safety and security needs*
 - (c) *Affiliation or acceptance needs or belongingness*
 - (d) *Esteem or status needs*
 - (e) *Self actualization*
- 3) *Herzberg's Two Factor Theory*

Teori yang dikenal dengan 2 model faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor pemeliharaan adalah faktor–faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg adalah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang apakah yang

bersifat intrinsik dan ekstrinsik.

- 4) Teori X dan Y
Menurut Mc. Gregor dalam Hasibuan (2016:160) Mengatakan teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik). Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Sedangkan menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan.
- 5) Teori Kebutuhan Yang dipelajari (Mc. Clelland)
Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :
- a) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlihat

- b) Harapan keberhasilannya, dan
c) Nilai insentif yang terletak pada tujuan

Pengertian Kinerja

Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian menurut Hasibuan (2016:138) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).
- 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai

dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan interpretatif, pendekatan interpretatif merupakan sebuah sistem sosial yang memaknai perilaku secara detail langsung mengobservasi. (Neuman, 2013). Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2017), Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan pada keadaan alamiah untuk menganalisis data berupa kata-kata maupun tulisan dan fenomena yang terjadi pada lingkungan sosial ataupun organisasi. . Populasi yang terdapat pada PT Koza Presisi Indonesia berjumlah 169 karyawan. Situasi sosial tersebut dapat dinyatakan sebagai objek penelitian yang ingin diketahui “apa yang terjadi” didalamnya. dengan *purposive sampling* yaitu dalam memilih sampel dari populasi dilakukan secara tidak acak dan

didasarkan dalam suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Moleong, 2017).

Kriteria inklusi Kriteria inklusi adalah kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili dalam sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel (Notoatmodjo, 2010). Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Berjenis kelamin pria dan wanita
- 2) Masa kerja 3-5 tahun
- 3) Masih sebagai karyawan resmi PT Koza Presisi Indonesia
- 4) Bersedia Menjadi Informan

1. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Menurut Moleong (2016:330) ”triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan data atau sering disebut bahwa triangulasi sebagai pembanding data”.

a. Uji Kredibilitas

Uji Kredibilitas (*credibility*) merupakan uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif (Prastowo, 2012:266). Sedangkan Moleong (2016:324) menyatakan bahwa uji kredibilitas ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pertama untuk

melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa tingkat kepercayaan penemuan kita dapat dicapai, dan fungsi yang kedua untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti. Moleong (2016:330) menjelaskan bahwa triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan data, atau sering disebut bahwa triangulasi sebagai pembandingan data.

Dijelaskan juga oleh Sugiyono (2017) triangulasi merupakan teknik pemeriksanaan keabsahan data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada, triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data penelitian, dengan tujuan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data penelitian yang diperoleh. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Sugiyono (2017) juga mengungkapkan bahwa triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Penerapan metode ini dapat dicapai dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, dan dokumentasi. Maksudnya membandingkan apa yang dilakukan (responden),

dengan keterangan wawancara yang diberikannya dalam wawancara tetap konsisten dan di tunjang dengan data dokumentasi berupa foto serta data lainnya seperti jurnal ilmiah, penelitian terdahulu dan teori-teori yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

b. Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji transferabilitas (*transferability*) adalah teknik untuk menguji validitas eksternal didalam penelitian kualitatif. Uji ini dapat menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel itu diambil. Kemudian Moleong (2016:324) menjelaskan bahwa transferabilitas merupakan persoalan empiris yang bergantung pada kesamaan konteks pengirim dan penerima. Untuk menerapkan uji transferabilitas di dalam penelitian ini nantinya peneliti akan memberikan uraian yang rinci, jelas, dan juga secara sistematis terhadap hasil penelitian. Diuraikannya hasil penelitian secara rinci, jelas dan sistematis bertujuan supaya penelitian ini dapat mudah dipahami oleh orang lain dan hasil penelitiannya dapat diterapkan ke dalam populasi dimana sampel pada penelitian ini diambil.

a. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Prastowo (2012:274) uji Dependabilitas (*Dependability*) ini sering disebut sebagai reliabilitas di dalam penelitian kuantitatif, uji dependabilitas di dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses didalam penelitian. Dijelaskan juga oleh Sugiyono (2017) bahwa uji

dependabilitas dilakukan dengan cara mengaudit segala keseluruhan proses penelitian. Pada penelitian ini nantinya peneliti akan melakukan audit dengan cara peneliti akan berkonsultasi kembali kepada pembimbing, kemudian pembimbing akan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Disini nanti peneliti akan berkonsultasi terhadap pembimbing untuk mengurangi kekeliruan-kekeliruan dalam penyajian hasil penelitian dan proses selama dilakukannya penelitian.

b. Uji Konfirmabilitas/Objektivitas (*Confirmability*)

Sugiyono (2017)

menjelaskan bahwa uji konfirmabilitas merupakan uji objektivitas di dalam penelitian kuantitatif, penelitian bisa dikatakan objektif apabila penelitian ini telah disepakati oleh orang banyak. Prastowo (2012: 275) mengatakan bahwa menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian yang dihubungkan dengan proses penelitian dilakukan. Di dalam uji ini nantinya peneliti akan menguji kembali data yang didapat di PT Koza Presisi Indonesia. Prastowo (2012: 276) menjelaskan bahwa ada empat teknik untuk melaksanakan uji konfirmabilitas, yaitu:

- 1) meningkatkan ketekunan,
- 2) triangulasi, triangulasi sumber,
- 3) diskusi teman sejawat,
- 4) menggunakan bahan referensi.

2. Etika Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan rekomendasi dari institusi tempat penelitian. Penelitian menggunakan etika sebagai berikut (*Loiselle et al*, (2004) dalam Siswanto (2015) Menghormati harkat dan martabat manusia (*respect for humandignity*) Peneliti mempertimbangkan hak-hak subyek untuk mendapatkan informasi yang

terbuka berkaitan dengan jalannya penelitian serta memiliki kebebasan menentukan pilihan dan bebas dari paksaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian (*autonomy*). Beberapa tindakan yang terkait dengan prinsip menghormati harkat dan martabat manusia adalah:

- a. peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subyek (*informed consent*).
- b. Menghormati privasi dan kerahasiaan subyek penelitian (*respect for privacy and confidentiality*). Pada dasarnya penelitian akan memberikan akibat terbukanya informasi individu termasuk informasi yang bersifat pribadi, sehingga peneliti memperhatikan hak-hak dasar individu tersebut.
- c. Keadilan dan inklusivitas (*respect for justice and inclusiveness*). Penelitian dilakukan secara jujur, hati-hati, profesional, berperikemanusiaan, dan memperhatikan faktor-faktor ketepatan, keseksamaan, kecermatan, intimitas, psikologis serta perasaan religius subyek penelitian. Menekankan kebijakan penelitian, membagikan keuntungan dan beban secara merata atau menurut kebutuhan, kemampuan, kontribusi dan pilihan bebas masyarakat. Peneliti mempertimbangkan aspek keadilan gender dan hak subyek untuk mendapatkan perlakuan yang sama baik sebelum, selama, maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian.
- d. Memperhitungkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan (*balancing harms and benefits*) Peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian guna mendapatkan hasil yang bermanfaat semaksimal mungkin

bagi subyek penelitian dan dapat digeneralisasikan di tingkat populasi (*beneficence*). Peneliti meminimalisasi dampak yang merugikan bagi subyek (*nonmaleficence*).

Hasil Penelitian

1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Koza Presisi Indonesia

Pada pembahasan pertama mengenai apa yang saudara/i ketahui tentang motivasi karyawan. Di sini peneliti dapat

bagaimana tingkat motivasi karyawan yang ada pada

jawaban para informan utama dan triangulasi bahwa tingkat motivasi karyawan masih belum bisa dikatakan baik secara keseluruhan, karena masih ada karyawan yang secara motivasi baik, namun tidak sedikit juga karyawan yang motivasinya mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari triangulasi sebagai narasumber tepercaya menjawab “Tak bisa dipungkiri bahwa motivasi karyawan masih kurang baik, karena ada beberapa departemen yang tingkat motivasinya masih belum baik secara keseluruhan” Hal ini senada dengan yang diungkapkan (Mashlow dalam Prawira, 2014) bahwa motivasi sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi yang artinya tingkat motivasi seseorang itu dapat naik turun setiap saat yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

menyimpulkan dari jawaban para informan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat merangsang dan menumbuhkan semangat kerja untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Hal ini sebanding dengan yang diungkapkan oleh Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Dari pembahasan kedua mengenai

perusahaan ini. Dapat disimpulkan berdasarkan

Dari pembahasan ketiga adakah dampak dari tidak adanya pemberian reward dan kepastian pengangkatan karyawan terhadap motivasi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pemberian reward dan kepastian pengangkatan karyawan sangat berdampak pada motivasi karyawan terutama untuk masalah pengangkatan karyawan, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja dan membuat karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Dan untuk pertanyaan triangulasi menurut bapak dengan sistem kontrak yang diterapkan perusahaan adakah dampak untuk karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan sistem kontrak pasti sangat berdampak untuk karyawan, terutama bagi pekerja kontrak. Namun seharusnya ini tidak akan berdampak besar mengingat sejak awal para

karyawan masuk kerja mereka sudah mengetahui bahwa pada perusahaan ini memakai sistem kontrak. Senada dengan (Hasibuan, 2016) mengemukakan yaitu ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dimana hasibuan mengatakan bahwa Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain. Jadi dengan tidak adanya reward dan kepastian pengangkatan karyawan akan berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan. Kemudian untuk pembahasan ke empat mengenai bentuk motivasi seperti apa yang saudara/i harapkan dari perusahaan ini. Dari hasil jawaban yang didapat harapan yang di minta yaitu adanya pengangkatan karyawan, kemudian adanya pemberian pelatihan, penambahan uang makan, adanya fasilitas antar jemput atau uang transport, adanya apresiasi, reward dan insentif bagi karyawan yang layak mendapatkannya serta diadakannya gathering/tour karyawan sebagai bentuk hiburan bersama. Untuk pembahasan mengenai bagaimana cara bapak dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dari hasil jawaban triangulasi dapat disimpulkan yaitu menjaga keharmonisan

dengan karyawan, kemudian membangun suasana kerja yang nyaman, dan menampung ide atau keluhan sebagai bahan evaluasi kedepannya. Senada dengan (Hasibuan, 2016) mengatakan alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive. Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan, materiil yang diberikan berupa uang dan barang-barang. Sedangkan nonmatreil incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, pekerjaan yang terjamin dan sejenisnya.

2. Kinerja Karyawan Pada PT Koza Presisi Indonesia

Pembahasan yang pertama mengenai apa yang saudara/i ketahui mengenai kinerja karyawan. Dari hasil jawaban para narasumber dapat disimpulkan bahwa Dari hasil jawaban para informan utama di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dari tugas yang diberikan kepadanya dilihat secara kualitas dan kuantitas. Hal sebanding dengan pendapat Mangkunagara (2016:67) yaitu “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk yang diungkapkan oleh triangulasi yaitu pak Andry mengenai bagaimana kinerja karyawan apakah sudah sesuai harapan atau belum. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai yang diharapkan. Karena untuk bisa sesuai harapan pastinya harus bisa memenuhi espektasi dari perusahaan, yakni mampu mencapai target sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan tiap departemen. Kemudian untuk pembahasan kedua mengenai apakah hubungan kerjasama sesama karyawan terjalin dengan baik dan dengan atasan terjalin harmonis. Di sini peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan jawaban dari para narasumber bahwa hubungan kerja sama sesama karyawan baik dan juga dengan atasan pun tidak ada masalah namun ada beberapa informan yang masih merasa canggung dengan atasan. Hal senada juga diperkuat oleh pak Andry selaku triangulasi yang mengungkapkan menjaga keharmonisan. Pastinya sangat penting karena dengan adanya keharmonisan antar karyawan akan terbentuk sebuah situasi kerja yang nyaman sehingga dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Dalam bukunya (Hasibuan, 2016) mengungkapkan hubungan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Tujuannya untuk menghasilkan integrasi yang kukuh, mendorong kerja sama yang baik untuk mencapai sasaran bersama. Manajer dalam menciptakan hubungan dengan karyawan harus memerlukan kecakapan dan keterampilan dalam komunikasi. Untuk pembahasan ketiga

mengenai adakah target pada perusahaan ini, berapa target pertahun dan bagaimana cara para informan dalam mencapai target tersebut. Dapat disimpulkan bahwa hampir semua departemen ada target kerja, namun untuk di departemen selain produksi dan departemen yang berhubungan dengan produksi itu tidak bisa dikalkulasikan pertahun akan tetapi hanya target rutin tiap bulan yang harus diselesaikan. Namun untuk diproduksi dan departemen yang berhubungan dengan produksi target pertahunnya yaitu harus mencapai 100% dengan data dikalkulasikan dari hasil capaian produksi tiap bulan. Kemudian untuk pembahasan pertanyaan triangulasi mengenai bagaimana cara bapak dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Pak Andry mengungkapkan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan menjaga keakraban dengan karyawan, melakukan diskusi dengan tim leader mengenai masalah yang sering terjadi sehingga dapat dilakukan evaluasi kedepannya. Namun pak Andry juga mengungkapkan bahwa dirinya dan tim manajemen sedang melakukan evaluasi untuk memberi kebijakan seperti pemberian reward dan pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu bentuk dalam peningkatan kinerja.

3. Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Koza Presisi Indonesia

Motivasi memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, tanpa motivasi yang baik sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Baik buruknya motivasi tergantung

dari bagaimana pimpinan dapat merangsang dan memberi dorongan agar karyawan termotivasi, selain itu motivasi dapat juga ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan maupun pemenuhan akan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang peningkatan motivasi, seperti adanya fasilitas antar jemput serta adanya penyediaan mes untuk karyawan. Dari hasil pembahasan melalui wawancara mendalam ada beberapa harapan yang diungkapkan oleh para informan sebagai bentuk peningkatan motivasi yang akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan, diadakannya gathering, adanya penambahan uang makan, adanya insentif, pemberian reward, pelatihan sebagai bentuk peningkatan keterampilan, dan yang terakhir adanya kepastian perihal pengangkatan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari salah satu informan utama yang menjawab “Adanya kenaikan gaji, ada reward juga untuk karyawan, adanya penambahan pemberian uang makan untuk karyawan dan adanya pelatihan untuk pengembangan pekerja juga”. Kemudian dari wawancara bersama triangulasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan Pak Andry mengungkapkan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan menjaga keakraban dengan karyawan, melakukan diskusi dengan tim leader mengenai masalah yang sering terjadi sehingga dapat dilakukan evaluasi kedepannya. Namun pak Andry juga mengungkapkan bahwa dirinya dan tim manajemen sedang melakukan

evaluasi untuk memberi kebijakan seperti pemberian reward dan pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu bentuk dalam peningkatan kinerja. Hasibuan (2016:142) mengungkapkan untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan pembahasan pada uraian sebelumnya tentang wawancara di PT Koza Presisi Indonesia yang berjudul “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang”. Maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil wawancara bersama para informan dan triangulasi diketahui bahwa motivasi karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia masih belum bisa dikatakan baik, hal ini diungkapkan oleh beberapa informan bahkan diperkuat oleh jawaban dari triangulasi bahwa tingkat motivasi karyawan pada perusahaan belum baik secara keseluruhan. Dalam perihal peningkatan motivasi karyawan pak Andry mengungkapkan bahwa menjaga keharmonisan dengan karyawan itu perlu agar menjaga semangat karyawan tetap baik, kemudian membangun suasana kerja yang nyaman, dan menampung ide-ide atau keluhan dari bawahan untuk

- dijadikan bahan evaluasi guna membuat kebijakan kedepannya guna meningkatkan motivasi karyawan.
2. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia masih belum sesuai harapan, hal tersebut diungkapkan oleh triangulasi sebagai narasumber terpercaya. Hal ini dapat dilihat juga dari data hasil produksi yang mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2017. Diungkapkan juga oleh triangulasi bahwa dalam perihal meningkatkan kinerja beliau melakukannya dengan cara menjalin keakraban dengan para karyawan, dan berkonsultasi dengan para tim leader mengenai masalah yang sering terjadi lalu melakukan evaluasi, kemudian lebih menekankan pada pimpinan dilapangan agar lebih meningkatkan intensitas kerjanya. Namun beliau juga mengungkapkan akan membuat sistem seperti pemberian *reward* dan pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu bentuk dalam peningkatan kinerja.
 3. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa peran motivasi dalam meningkatkan kinerja masih belum optimal karena tingkat motivasi karyawan masih belum baik sepenuhnya. Dari hasil wawancara didapat bahwa para informan berharap adanya pemberian *reward*, adanya penambahan uang makan, adanya pemberian pelatihan, diadakannya *gathering* sebagai bentuk hiburan bagi karyawan, lalu yang paling penting adanya kepastian perihal pengangkatan karyawan sebagai bentuk alat peningkatan motivasi, sehingga para karyawan lebih semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2017). *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Edison Emron, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M Awaludin, A., Astuti, A., Darwis, M., Saleh, S., & Baharuddin, A. (2018). Study Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 37-52.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 9*. Jakarta: Kencana