ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI KONVEKSI ESGE SABLON PONOROGO

SKRIPSI

Oleh:

TAUFIQUR ABDUL RIFA'I

NIM. 210717154

Pembimbing

Tiara Widya Antikasari, M.M.

NIP. 199201012019032045

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2021

ABSTRAK

Rifa'i, Taufiqur Abdul. 2021 "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo" Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Tiara Widya Antikasari, M.M.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan.

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang ataupun berupa jasa. Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo ini ialah motivasi yang diberikan oleh pemimpin usaha tersebut. Pada konveksi ini motivasi yang diberikan adalah peraturan yang flaksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya masing-masing. Pada kenyataannya dengan diberlakukan peraturan yang fleksibel masih terdapat karyawan yang belum bisa memenuhi target produksi yang diberikan oleh perusahaan, terbukti pada saat *deadline* pengambilan pesanan yang dilakukan oleh Bapak Bowono, Kaos Kelompok Tani "Margo Utomo" karyawan masih belum bisa menyelesaikan tepat waktu.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan *(field Research),* dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Lokasinya di Jl. Dusun Kaponan 3 RT.03/RW.02 Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor intern terhadap motivasi kerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar dan mencari pengalaman, keinginan untuk memiliki suatu barang, jarak lokasi dekat, dan keadilan sedangkan untuk faktor ekstern ialah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, peraturan yang fleksibel dan pengevaluasian. Dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah mengalami peningkatan motivasi kerja.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Taufiqur Abdul Rifa'i	210717154	Ekonomi Syariah	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi ESGE Sablon Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 29 Agustus 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetiyo, S. Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Tiara Widya Antikasari, M.M.
NIP. 199201012019032045

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul	:	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi ESGE Sablon Ponorogo
Nama	:	Taufiqur Abdul Rifa'i
NIM	:	210717154
Jurusan	:	Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua sidang
Ridho Rokamah, S.Ag., M.S.I. : ( )
NIP 197411121999032002

Penguji I
Iza Hanifuddin, Ph.D. : ( )
NIP 196906241998031002

Penguji II
Tiara Widya Antikasari, M.M. : ( )
NIP 199201012019032045

Ponorogo, 05 Oktober 2021
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Taufiqur Abdul Rifa'i
NIM	: 210717154
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi/Tesis	: Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi ESGE Sablon Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun ini dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhmyamenjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian penyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 13 Oktober 2021

Penulis

Taufiqur Abdul Rifa'i

NIM: 210717154

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	Taufiqur Abdul Rifa'i
NIM	:	210717154
Jurusan	:	Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI ESGE SABLON PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 22 April 2021

Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL

43CEAJX389992507

Taufiqur Abdul Rifa'i

NIM 210717154

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang ataupun berupa jasa. Produk yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun karyawan merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[1] Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009) 109.

dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal. Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin. Faktor pendorong kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern diantaranya keinginan untuk dapat hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan dan berkuasa. Sedangkan faktor eksternnya kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, *supervise* yang baik, jaminan pekerjaan dan tanggung jawab.

Motivasi menurut Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas *(intensity)* arah *(direction)*, dan usaha terus-menerus *(persistence)* seberapa keras seseorang berusaha.[2] Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarahkan pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus mempertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga

[2] Wibowo, *Manajemen Kinerja* Edisi Kelima (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 322.

usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.[3]

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai criteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.[4]

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.[5] Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Dalam hal ini fungsi pemimpin sangatlah diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi.

---

[3] Ibid.

[4] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 95.

[5] Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Manajement* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 68.

Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang sangat benar kepada karyawannya berupa motivasi kerja maka karyawan dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukum, dan teguran.

Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan desain gambar atau tulisan ke kaos yang akan diperjualbelikan atau menerima pesanan dari konsumen. Konveksi EsGe Sablon Ponorogo berdiri pada bulan Februari awal tahun 2014. Perusahaan Esge Sablon beralamatkan di Jl. Dusun Kaponan 3 RT.03/RW.02 Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo 63472 yang didirikan oleh Bapak Agus Hariyanto. Ujar beliau "Agus hariyanto" Kami selalu menjaga kualitas produksi, harga terjangkau dan yang lebih utama kepuasan konsumen terpenuhi.[6]

Sebelum mendirikan Perusahaan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo ini Bapak Agus bekerja di tempat sablon ikut saudaranya selama bertahun-tahun. Kemudian beliau mempunyai inisiatif untuk membuka usahanya bersama sang istri tercinta, dengan modalnya masih meminjam kepada orang tua. Beliau memulai usahanya hanya menerima sablon kaos *couple* dengan jumlah yang sedikit, lambat laun produknya

[6] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 26 Oktober 2020

mulai diminati konsumen sehingga menambah jumlah pesanan dan usahanya menjadi berkembang. Hal ini yang membuat beliau bersemangat berbisnis yang menguntungkan. Lalu mulai mengontrak ruko kecil dipinggir jalan berlokasi di Jl. Ki Ageng Kutu, Siman. Setelah toko Esge Sablon Ponorogo berdiri, beliau merekrut dua orang karyawan untuk ditempatkan di toko tersebut.[7]

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo ini ialah motivasi yang diberikan oleh pemimpin usaha tersebut. Pada konveksi ini motivasi yang diberikan adalah peraturan yang flaksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya masing-masing. Meningkatkan kinerja dalam perusahaan tentu tidak terlepas dari motivasi seluruh anggota perusahaan. Karena motivasi merupakan komponen terpenting yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan.

Namun, pada kenyataannya dengan diberlakukan peraturan yang fleksibel masih terdapat karyawan yang belum bisa memenuhi target produksi yang diberikan oleh perusahaan, terbukti pada saat *deadline* pengambilan pesanan yang dilakukan oleh Bapak Bowono, Kaos Kelompok Tani "Margo Utomo" karyawan masih belum bisa menyelesaikan tepat waktu. Dan itu akan mengakibatkan kekecewaan *customer* yang sudah memesannya. Dengan adanya kejadian itu maka

[7] Ibid.

karyawan akan mendapatkan teguran dari pimpinan atas kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan yang diterapkan oleh Konveksi EsGe Sablon Ponorogo. Bedasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo"

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor intern dan faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo?
2. Bagaimana dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon ponorogo.

2. Untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponororgo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang yang terkait dalam penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam

b. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi perusahaan EsGe Sablon Ponorogo dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi perusahaan untuk terus mengembangkan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Penulis mengelompokkan lima bab, masing-masing bab terbagi menjadi beberapa sub bab, semua itu merupakan suatu pembahasan yang utuh yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan bab yang berisikan tentang kajian teori tentang faktor intern ekstern, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diantaranya faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja, pengertian motivasi, hakekat motivasi, ciri-ciri motivasi, teori-teori motivasi, tujuan motivasi, prinsip-prinsip motivasi kerja, hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi, pengertian kinerja, pengukuran kinerja, tujuan pengukuran kinerja, indikator kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, berbagai kriteria untuk menilai kinerja, asas-asas penilaian kinerja, dan komponen penilaian kinerja.

Bab III merupakan bab yang berisikan tentang metode penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

Bab IV merupakan bab yang berisikan gambaran umum yang di dalamnya meliputi data pemaparan yaitu sejarah berdirinya Konveksi

EsGe Sablon Ponorogo, struktur organisasi, mekanisme penyablonan. Analisisnya meliputi Faktor intern dan faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan di konveksi EsGe Sablon Ponorogo dan analisis dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

Bab V Penutup, dalam bab ini diungkapkan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penulisan skripsi ini dan akan disampaikan pula saran bagi pihak terkait.

PONOROGO

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Faktor Intern Dan Ekstern Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.[1]

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:[2]

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 116.

[2] Ibid.

dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:[3]

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipengaruhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja

[3] Ibid., 117.

bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:[4]

a. Hak otonomi
b. Variasi dalam melaksanakan pekerjaan
c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.[5] Faktor-faktor ekstern adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai[6]

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.
[5] Ibid.
[6] Ibid., 119.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sisni jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasa kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua

cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.[7] Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan- kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.[8]

f) Peraturan yang fleksibel[9]

Bagi perusahaan 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

[7] Ibid, 120.

[8] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 120.

[9] Ibid.

karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi *(motivation)* berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere,* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumplah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya *entutiasme* dan *persistensi*, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.[10] Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan adanya suatu tindakan dilakukan.[11] Dorongan tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri *(intrinsik)* namun juga pengaruh yang berasal dari lingkungan luar dan keadaan sekitar *(ekstrinsik).* Adapun motif merupakan landasan maksud dan tujuan mengapa tindakan tersebut dilakukan.

---

[10] Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 1.

[11] Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (*Surabaya: Pustaka Aksara, 2020), 18.

Hasibuan mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[12] Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

2. Hakekat Motivasi

Pada garis besarnya yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas (dua) jenis, yaitu:[13]

a) Motivasi yang positif

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Informasi, yaitu memberikan penjelasan kepada bawahan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
4. Menimbulkan persaingan, misalnya dengan pemberian hadiah tertentu bila target tercapai.

[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 110.

[13] Henni Indrayani, *Manajemen SDM Terintegrasi* (Pekanbaru: Suska Press, 2013), 73.

5. Kebanggaan, yaitu dengan menghargai hasil karya karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga ia bangga dengan hasil kerjanya.
6. Uang, jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, dapat berupa gaji atau insentif.
7. Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan.

b) Motivasi yang negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang di ambil oleh motivator dalam upaya melaksanakan memotivasi karyawan. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh unsur perangsangnya, perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak tersebut adalah:[14]

1) Kinerja *(Achivement)*

Seorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *need* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu *Achivement Motivation Training* maka *Enterpreneurship*, sikap hidup untuk beranai mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

[14] Ibid.

2) Penghargaan *(Recognition)*

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3) Tantangan *(Challenge)*

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggung jawab *(Responbility)*

Adanya rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Pengembangan *(Development)*

Pengembangan keterampilan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju atau disebut juga promosi, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.[15]

3. Ciri-Ciri Motivasi

a) Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional.[16] Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para

[15] Ibid., 75.

[16] Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 115.

anggota organisasi. Secara popular, motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapai tujuan organisasi akan tercapai pula tujuan pribadi.

b) Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya.

c) Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasikan sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis bahwa usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangaannya dirasakan semakin tinggi.[17]

4. Teori-Teori Motivasi

a) Teori Kebutuhan

[17] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.[18]

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2) Kebutuhan rasa aman. yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

[18] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakaryan, 2009), 94.

4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b) Teori ERG *(Existence, Relatedness, Growth)* dari *Alderfer*

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:[19]

1. *Existence needs.* Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistense pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits.*
2. *Relatedness needs.* Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs.* Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c) Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya bedasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Oleh

[19] Ibid., 98.

karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

d) Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

e) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitig untuk mempelajari perilaku dan motivasi.[20] Teori lapanagn lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit.* Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

5. Tujuan Motivasi

[20] Ibid., 99.

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pendapat seseorang ahli di bidang manajemen. Saydam mengemukakan sebagai berikut:[21]

a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
c) Meningkatkan disiplin kerja
d) Meningkatkan prestasi kerja
e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

6. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, diantaranya:[22]

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

---

[21] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 291-292.

[22] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 100-101.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

7. Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pemimpin perlu memperhatiakan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:[23]

[23] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 146.

a) Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Di sini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

b) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

c) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutihan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

d) Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasahi seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah,

apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahlihannya:[24]

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
3. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
4. Member umpan balik tentang hasil pekerjaan
5. Member kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreativitas

e) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pemimpin harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kedaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin.[25]

f) Harus dapat memberi keteladanan

[24] Ibid., 147.
[25] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 147.

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pemimpin, bawahan akan dapat termotivasi sebagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat baik.[26]

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2018).[27] Menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela and Sarton Sinambela, 2019), performance sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja atau dalam bentuk prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna luas, sebab, kinerja bukan saat berbicara hasil kerja, termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja ialah hasil kerja memiliki hubungan yang

[26] Ibid., 148.

[27] Onitas Sari Sinaga dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 5.

signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan dan kontribusi yang diberikan pada ekonomi.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu karyawannya. Departemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan menggunakan hasil dari penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia. Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran akurat tentang kinerja yang diukur yakni dengan benar-benar menilai prestasi kerja karyawan yang dinilai. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan *(job related)* yaitu dengan benar-benar menilai perilaku atau kerja karyawan.[28]

Proses pengukuran kinerja harus mampu mengidentifikasi standar-standar kinerja, mampu mengukur kriteria-kriteria yang digunakan untuk melakukan penelitian, dan mampu memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja di masa yang datang dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai dengan standar. Standar kinerja adalah patokan-patokan yang digunakan sebagai dasar dalam penilaian kinerja actual karyawan. Agar penilaian efektif maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-

[28] Ismail, *Pengukuran Kinerja SDM* (Jawa Tengah: Pena Persada, 2020), 1.

hasil yang diinginkan oleh setiap pekerjaan, sehingga standar penilaian merupakan alat ukur untuk prestasi.

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai evaluasi hasil kerja dari seorang karyawan secara sistematis yang berhubungan dengan jabatan dan potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan. Penilaian prestasi merupakan hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tugasnya pada periode waktu yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kerja, serta sebagai landasan untuk memberikan penghargaan kepada orang yang telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan.[29]

Menurut Mahmudi (2005), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:[30]

a) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagao tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian

[29] Onita Sari Sinaga, dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 23.
[30] Ibid.

tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

b) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.

c) Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan di mana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

d) Memberikan pertimbangan yang sistematik dalam perubahan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan system penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

e) Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.[31]

4. Indikator Kinerja

[31] Ibid.,

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut.[32]

a) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator ini mengenai tercapainya apakah hasil yang di dapat sesuai target yang ditetapkan sudah benar dengan standar perusahaan.

b) Efisien

Indikator ini mengukur derajat sesuai proses penghasilan *output* dengan menggunakan biaya terendah mungkin. Indikator ini mengenai apakah karyawan melakukan sesuatu benar sesuai ketetapan perusahaan.

c) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d) Ketetapan Waktu

[32]Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), 113.

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya sesuai dengan harapan konsumen.

e) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencangkup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:[33]

a) Faktor personal/individual, pengetahuan, keterampilan *(skill)*, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

[33] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan, 2013), 20.

b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

d) Faktor system, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e) Faktor konsektual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Bintoro dan Daryanto (2017:109) menjelaskan lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:[34]

a) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang

[34] Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 69.

kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

c) Prioritas Kerja

Berikan prioritas yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika pimpinan memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaan satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan. Jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka pimpinan harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

d) Supportive Boss

Atasan yang baik harus mau "mendengarkan" pendapat dan pemikiran karyawan (bawahan). Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk "terlibat" dalam proyek yang sedang dikerjakan. Pimpinan juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat mengasah ilmunya. Sebab jika suatu saat (manajemen) membutuhkan skill tersebut, maka para karyawan dapat

diberdayagunakan tanpa harus merekrut karyawan baru, dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.[35]

e) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.[36]

6. Berbagai Kriteria Untuk Menilai Kinerja

Penilaian kinerja *(performance appraisal)* adalah suatu cara yang digunakan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.[37] Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh system manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Program manajemen kerja yang mempunyai ruang lingkup yang besar dan menjamah semua elemen yang didayagunakan untuk

[35] Ibid., 70.
[36] Ibid., 70.
[37] Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Predana Media Group, 2020), 95.

meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Bernardin and Russel (2011:382), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan.[38]

a) *Quality*

Yaitu tingkat di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

b) *Quantity*

Yaitu jumplah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumplah unit, atau jumplah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

c) *Timeliness*

Yaitu tingkat di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

d) *Cost effectiveness*

Yaitu tingkat di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

e) *Need for supervision*

[38]Ibid., 96.

PONOROGO

Yaitu tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

f) Interpersonal impact

Yaitu tingkat yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.[39]

7. Asas-Asas Penilaian Kinerja

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak berulang dikemudian hari.[40] Agar memperoleh hasil kinerja yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Jika melanggar dari asas-asas tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil penilaiannya tidak akan berjalan dengan baik, termasuk hasil penilaian kinerjanya.

Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:[41]

a) Secara Objektif

[39] Ibid., 97.
[40] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016), 201.
[41] Ibid.

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan criteria yang telah ditetapkan. Artinya penilaian dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:

1. Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan.
2. Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya.
3. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
4. Bedasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.

b) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan.[42]

[42] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori & Prektik)202.

Sikap atasan dalam menilai yang bedasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan bedasarkan:[43]

1. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
2. Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
3. Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
4. Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

c) Secara Transparan

Di samping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, jiga perlu diperhatikan adalah faktor trasparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Namun terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alas an dasar penilaian.[44]

Trasparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

[43] Ibid., 202.
[44] Ibid., 202.

1. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang member nilai.
2. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan.
3. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

8. Komponen Penilaian Kinerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap criteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bisa sama bisa tidak. Kemudian seluruh kriteria ini dijumplahkan sehingga menghasilkan nilai keseluruhan (total) penilaian terhadap seseorang.

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:[45]

a) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung bedasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan perusahaan. Besarnya tingkat kehadiran biasanya dihitung bedasarkan presentase tertentu. Kehadiran yang jumplahnya kurang dari 100% dianggap

[45] Ibid., 204.

kerjanya kurang. Besarnya jumplah tingkat kehadiran yang ditelorir tergantung dari perusahaan.

b) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam satu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai bedasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumplahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang paling penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dinilai kurang baik. Pengertian tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.[46]

d) Kemampuan (hasil kerja)

[46] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik), 205.

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumplah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebalinya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.

e) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari kesetiaannya bersama perusahaan dalam kondisi apapun. Biasanya untuk mengukur kesetiaan perusahaan jelas terlihat bila perusahaan dalam kondisi kurang baik. Bagi mereka yang nilai kesetiaannya rendah akan segera pindah ke perusahaan lain.[47]

f) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan. Artinya di dalam suatu perusahaan ada

[47] Ibid., 206

yang boleh dilakukan. Karyawan akan dinilai seberapa banyak melanggar aturan yang telah dibuat. Tentunya makin banyak aturan atau kebijakan atau perintah yang dilanggar, maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya.

g) Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan.

h) Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam. Faktor kepemimpinan inilah yang akan dijadikan komponen penilaian kinerja.[48]

i) Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian

[48] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori & Praktik), 207.

kepada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

j) Dan komponen lainnya

Dari sekian banyak komponen penilaian kinerja di atas tidak seluruh aspek dijadikan patokan. Artinya banyaknya aspek yang dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan dan keinginan perusahaan. Jadi, bisa saja ada perusahaan yang hanya menggunakan beberapa aspek penilaian yang penting saja.[49]

D. Studi Penelitian Terdahulu

Maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian lain yang terkait dengan motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan diantaranya:

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Happi Zurrahman (2019) dengan judul, *"Analisis Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Menurut Ekonomi Syariah",* yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan yang diberikan kepada karyawan lapangan seperti breefing setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, meningkatkan karyawan akan tanggung jawab, memberikan bonus setiap karyawan yang bagus kinerjanya, mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan serta sikap adil dari pimpinan. Dari hasil ini penulis

[49] Ibid.

mendapatkan jawaban responden dengan nilai rata-rata motivasi kerja 4,10 (baik), artinya karyawan lapangan termotivasi bekerja di perusahaan dan mendapatkan jawaban responden dengan nilai rata-rata komitmen organisasi 3,80 (baik), artinya karyawan lapangan berkomitmen bekerja di PT. Kunango Jantan. Tinjauan ekonomi syariah mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar telah sesuai dengan syariat Islam.[50]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhaemi Suaib (2016) dengan judul *"Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu kabupaten Gowa"* di jelaskan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Naik turunya produktivitas kerja pegawai karena pentingnya motivasi yang diberikan kepada pegawai. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai kantor urusan agama akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan

---

[50] Happi Zurrahman, "Analisis Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan Di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar", *Skripsi* (Pekanbaru Riau: UIN Sultan Syarif Kasim, 2019).

kemampuan bekerja serta kerja sama dalam meningkatkan produktivitas. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja rendah. Implikasi penelitian ini yaitu pemerintah harus lebih serius lagi mencari cara bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, sehingga menimbulkan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bontomarannu dan pimpinan dapat membina pegawai yang tidak disiplin dan professional dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja lebih maksimal.[51]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) dengan judul, *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisi Barat)"* yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kepala dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Dalam perspektif ekonomi Islam motivasi seorang leader/atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rosul seperti siddiq, amanah, fathanah, tablig, dan ihklas. Pegawai pada kantor dinas social tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat juga telah dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-

[51]Suhaemi Suaib, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa", *Skripsi* (Makasar: UIN Alauddin, 2017).

nilai yang ada di dalam Islam, meliputi: niat baik dan benar, takwa dalam bekerja dan ihklas dalam bekerja.[52]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Delvi Otista Maria (2017) dengan judul *"Analisis Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Adminitrasi Kepada Masyarakat Desa Siabu Kecamatan Salo Kabupaten Kampar"* di jelaskan bahwa kinerja pegawai pemerintah desa Siabu dalam memberikan pelayanan adminitrasi yang baik kepada masyarakat dan dapat dilihat dari indikator kinerja, apakah pelayanan sudah mencapai indikator tersebut oleh aparatur kantor desa dalam memberikan pelayanan adminitrasi kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini untuk mendiskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai kantor desa Siabu dalam memberikan pelayanan adminitrasi berfokus pada pelayanan adminitrasi penduduk yaitu pembuatan surat pengantar KTP kepada masyarakat desa Siabu. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelayanan adminitrasi penduduk yang dilakukan oleh pegawai kantor desa Siabu masih belum optimal. Diketahui pula bahwa kedisiplinan pegawai kantor desa Siabu masih belum bisa dikatakan baik, aparatur desa masih kurang tanggap terhadap keluhan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Sehubungan dengan hal ini maka di rekomendasikan agar pemerintah kantor Desa Siabu Kecamatan Salo menerapkan system SOP *(Standart Operasional*

[52]Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan, 2018.

Prosedur), meningkatkan kedisiplinan agar kedepannya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat semakin baik.[53]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Safarinda (2016) dengan judul *"Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan Online Label Baju.Com"* di jelaskan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat, keterlambatan membuat laporan hasil kerja dan tidak tercapainya target bulanan, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Label Baju.Com. Hasil penyebab penghambatnya kedisiplinan karyawan di perusahaan Label Baju.Com disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal atau dari diri karyawan sendiri adalah sering terlambatnya karyawan berangkat ke kantor, menurunnya semangat dan gairah bekerja, penyelesaian pekerjaan yang lambat dan kurang teliti. Faktor eksternal atau dari perusahaan dan dari luar perusahaan adalah ruang gedung sempit, pengiriman terlambat, dan tidak ada respon dari *costumer*.[54]

PONOROGO

---

[53]Delvi Otista Maria, "Analisis Kinerja Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Adminitrasi Kepada Masyarakat", *Skripsi* (Medan: Universitas Medan Area, 2017).

[54]Isnaini Safarinda, "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan Online Label baju.Com", *Skripsi* (Kudus: STAIN,2016).

IAIN
PONOROGO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan *(field research),* yang digunakan untuk menemukan secara khusus dan realistik tentang bagaimana motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan yang diterapkan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo. Dengan kata lain penelitian lapangan ini bertujuan untuk memecahkan masalah praktik dalam kehidupan sehari-hari.

[1] Jadi penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan guna memperoleh data yang valid terhadap praktik motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan yang diterapkan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif ialah tata cara penelitian dengan menggunakan pengamatan dan wawancara. Peneliti akan meneliti motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan secara langsung dari wawancara maupun pihak-pihak Konveksi EsGe Sablon Ponorogo baik melalui ucapan atau tindakan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif yang berarti prosedur penelitian yang menghasilkan data

[1] Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2016), 6.

deskriptif yakni berupa kata-kata tertulis atau ucapan dari karyawan dan tingkah laku subyek yang diamati. Melalui pendekatan ini, peneliti melakukan analisis motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis terletak di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Dusun Kaponan 3 RT.03/RW.02 Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo.[63] Konveksi ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan desain gambar atau tulisan ke kaos yang diperjuabelikan ataupun menerima pesanan. Perusahaan ini memproduksi beberapa macam kaos diantaranya kaos reog, warok, dan setia hati terate yang diutamakan. Namun disisi lain juga mencetak segala macam bentuk kaos yang diinginkan oleh konsumen. Menurut pengamatan penulis, pemimpin dari perusahaan tersebut memberikan motivasi kerja dengan menerapkan peraturan yang flaksibel yang bertujuan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan meskipun sudah diberikan peraturan yang flaksibel, terbukti dengan belum bisanya memenuhi target konsumen yang disebabkan kurang maksimal karyawan dalam bekerja.

[63] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 26 Oktober 2020

C. Data dan Sumber Data

Data didefinisikan sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu obyek, data dapat berupa angka dan dapat pula merupakan lambing atau sifat.[64] Sumber data adalah subjek di mana data dapat diperoleh, baik dari literatur yang membahas tentang motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan maupun data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara pimpinan dan juga karyawan pada perusahaan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan, yaitu diantaranya:[65]

a) Pimpinan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo Yaitu Agus Hariyanto.
b) Karyawan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo yaitu Yudha, Rony,Dian, Budi, Laila, Dina, Ika, Anggun, dan Tika.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat, maka dalam pengumpulan data penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-

[64] Syafizal Helmi situmorang, *Analisis Data: Untuk Riset dan Bisnis* (Medan: USU Press, 2010), 1.
[65] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitiani* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 114.

individu yang teliti.[66] Dalam hal ini penulis melakukan observasi dilapangan dengan cara langsung dating ke Konveksi EsGe Sablon Ponorogo untuk mengamati kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2) Wawancara

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi.[67] Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan EsGe Sablon Ponorogo untuk mengetahui data tentang motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Wawancara yang dilakukan penulis bersifat terbuka yakni pihak narasumber mengetahui bahwa mereka bertindak sebagai responden.

3) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang variable yang berupa catatan, transkip, prasasti, agenda dan sebagainya. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.[68] Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insane, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. Dalam penelitian

[66] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), 111.
[67] Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 105.
[68] Sugiyono, Metode *Penelitian Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 240.

ini, peneliti membutuhkan dokumentasi mengenai kinerja karyawan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo.

E. Pengecekan Keabsahan Data

Agar peneliti memperoleh temuan dan interpretasi yang absah, maka perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik-teknik yaitu:[69]

1) Perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan, yaitu di mana keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan peneliti pada latar penelitian, perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan meningkatkan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Hal tersebut penting artinya karena penelitian kualitatif berorientasi pada situasi, sehingga dengan perpanjangan keikutsertaan dapat memastikan apakah kontek itu dipahami dan dihayati. Disamping itu membangun kepercayaan antara subjek dan peneliti memerlukan waktu yang cukup lama.
2) Observasi yang mendalam, ketekunan pengamatan yang dimaksudkan menemukan cirri-ciri dan unsure-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.
3) Triangulasi, yaitu teknik dengan memperoleh data yang valid, agar peneliti dapat memperoleh kebenaran dan informasi yang diperoleh oleh peneliti di berbagai sudut pandang yang berbeda. Triangulasi

[69] Hijriah julianda, Implementasi Corporate Sosial Respobility Pada PT. Maruki Internasional Indonesia, *Skripsi* (Makasar: Universitas Hasanuddin, 2013), 42.

dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

F. Teknik Pengolahan Data

Adapun pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan cara sebagai berikut:[70]

1) *Editing*

   Editing yakni memeriksa kembali semua data yang diperoleh terutama dari kelengkapan, keterbacaan, kejelasan makna, keselarasan antara satu dengan yang lain, relevansi dan keseragaman satuan/kelompok kata.

2) Pengorganisasian data

   Pengorganisasian data merupakan proses penyusunan kembali data yang telah di dapat dalam penelitian yang diperlukan dalam rangka paparan yang telah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.

3) Analisis data

   Analisis data ialah proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti menggolongkannya dalam pola, tema dan kategori dengan teori-teori sehingga diperoleh kesimpilan sebagai pemecahan dari rumusan yang ada.

[70] Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo:STAIN Po Press, 2010), 152-153.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesan menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[71]

Untuk menganalisis ini menggunakan deskriptif analisis, yaitu untuk memberikan pemecahan masalah dengan mengumpulkan data lapangan, menyusun atau mengklarifikasi, menganalisis data menjelaskan gambaran mengenai motivasi kerja terhadap faktor intern dan faktor ekstern yang mendorong kinerja karyawan di Konveksi EsGe sablon Ponorogo.

PONOROGO

[71] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, 402.

BAB IV

DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya EsGe Sablon Ponorogo

Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan desain gambar atau tulisan ke kaos yang akan diperjualbelikan atau menerima pesanan dari konsumen. Konveksi EsGe Sablon Ponorogo berdiri pada bulan Februari awal tahun 2014. Perusahaan Esge Sablon beralamatkan di Jl. Dusun Kaponan 3 RT.03/RW.02 Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo 63472 yang didirikan oleh Bapak Agus Hariyanto. Ujar beliau "Agus hariyanto" Kami selalu menjaga kualitas produksi, harga terjangkau dan yang lebih utama kepuasan konsumen terpenuhi.[1]

Sebelum mendirikan Perusahaan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo ini Bapak Agus bekerja di tempat sablon ikut saudaranya selama bertahun-tahun. Kemudian beliau mempunyai inisiatif untuk membuka usahanya bersama sang istri tercinta, dengan modalnya masih meminjam kepada orang tua. Beliau memulai usahanya hanya menerima sablon kaos *couple* dengan jumlah yang sedikit, lambat laun produknya mulai diminati konsumen sehingga menambah jumlah pesanan dan usahanya menjadi berkembang. Hal ini yang membuat beliau bersemangat berbisnis yangmenguntungkan. Lalu mulai mengontrak

[1] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 26 Oktober 2020

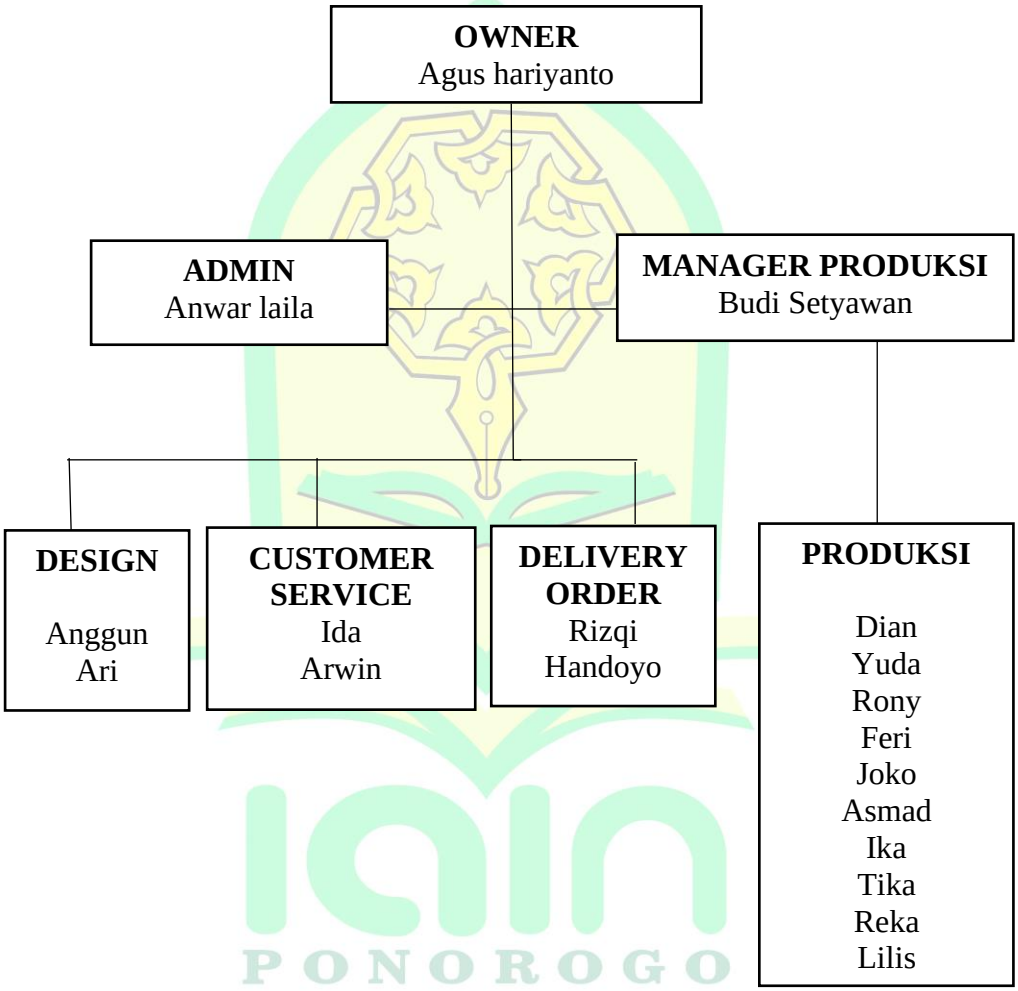
ruko kecil di pinggir jalan berlokasi di Jl. Ki Ageng Kutu, Siman. Setelah toko Esge Sablon Ponorogo berdiri, beliau merekrut dua orang karyawan untuk ditempatkan di toko tersebut. EsGe Sablon ini mempunyai karyawan sejumlah 19 orang untuk membantu melancarkan proses produksi. Tidak dari Ponorogo saja konsumen yang memesan kaos melainkan dari luar Ponorogo seperti Madiun, Magetan, Ngawi, Trenggalek hingga luar negeri seperti Malaysia, Taiwan, Hongkong, dan Brunai Darussalam.

Waktu terus berjalan hingga kini usaha EsGe Sablon Ponorogo telah mengalami kemajuan dengan menambah pesanan kaos grosir maupun ecer mulai dari kaos kelas, kaos komunitas, kaos promosi, kaos toko, kaos Partai Politik, masker, tas buat wadah senek, dan spanduk. Akan tetapi yang di utamakan dari Konveksi EsGe Sablon ini adalah kaos Reog Ponorogo dan Pencak Silat Setia Hati Terate.[2] Usaha Esge Sablon Ponorogo tidak sepi pembeli, karena selalu ada pesanan kaos untuk tiap harinya. Pesanan dari luar kota juga tidak kalah ramai. Harga untuk satu kaos sangat terjangkau dengan harga kisaran Rp 60.000.00. Dalam memasarkan produknya beliau juga menjual melalui web dan situs *online*. Beliau tetap tekun dan ulet menjalani bisnis yang sudah didirikan sejak 2014 silam dan sudah banyak menghasilkan keuntungan yang lumayan besar hingga saat ini.

2. Struktur Organisasi Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

[2] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 26 Oktober 2020

Di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo memiliki susunan personalia yang mewakili dari aspek dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berikut struktur organisasi Konveksi EsGe Sablon ponorogo yang sesuai dengan bidangnya masing-masing:[3]



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

3. *Job Deskcription*[4]

a. Pemimpin

[3] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021
[4] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021

Dalam Konveksi EsGe Sablon Ponorogo, Bapak Agus Hariyanto bertugas memimpin perusahaan dan bertanggung jawab terhadap seluruh kelangsungan perusahaan dalam menjalankan tugas. Selain itu seorang pemimpin tertinggi dalam suatu badan perusahaan bertugas mengembangkan serta memajukan perusahaan. Kemudian pemimpin perusahaan juga bertugas membuat perencanaan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan, mengorganisasi seluruh bawahan, melakukan pengawasan terhadap kinerja seluruh karyawan. Di samping itu pemimpin juga bertugas memilih dan memberhentikan karyawan yang bekerja di perusahaannya dan juga memberi kompensasi maupun bonus terhadap karyawan serta mengambil keputusan penting untuk kemajuan seperti pemberian motivasi dan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

b. Admin

Anwar Laila yang bertugas melakukan *input* atau pemasukan data penjualan yang telah dilakuakan, membuat laporan berkala, melakukan pemeriksaan terhadap daftar absensi rutin karyawan serta melakukan evaluasi mengenai besar gaji yang harus dibayarkan kepada karyawan.

c. Manager Produksi

Budi Setyawan bertugas mengecek ketersedian bahan baku, menentukan pemilihan bahan baku yang akan digunakan untuk

proses produksi, serta memberi arahan kepada karyawan produksi tentang jenis gambar atau bentuk yang akan terlebih dahulu untuk dicetak.

d. Design

Anggun dan Ari yang bertugas membuat desain kaos yang dipesan oleh konsumen dan memecah gambar untuk di pilah-pilah agar mudah dalam proses penyablonan, yang telah dibuat oleh pemesan terlebih dahulu.

e. Customer Service

Ida dan Arwin ini beliau ditempatkan di Toko yang bertugas untuk melayani kebutuhan konsumen yang memesan dan membeli barang, menerima keluhan dan mempertahankan konsumen dan menjaga Gallery Esge Sablon Ponorogo.

f. Delivery Order

Handoyo dan Rizqi bertugas mengantarkan pesanan kaos kepada konsumen baik yang memesan secara online maupun langsung.[5]

g. Produksi

Adapun tugas karyawan produksi antara lain yaitu membuat *list stock opname* persediaan barang, melakukan pengepressan kaos, menyablon kaos dengan desain yang telah tersedia (Plastisol dan Rubber), pemotongan kain, dan menjahit pakaian.

[5] Ibid.

4. Mekanisme Penyablonan

Mekanisme penyablonan kaos di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo, antara lain ialah:[6]

1) Desain Kaos

Tahapan pertama adalah mendesain bentuk gambar yang akan di sablon pada kaos. Untuk proses penyablonan desain terlebih dahulu dijadikan film. Apabila desain gambar tersebut terdiri dari beberapa macam warna maka dilakukan pemecahan warna. Biasanya untuk pemecahan warna dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Coreldraw* atau *Photoshop*.

2) Tahap Pra-Afdruk

Pada tahapan ini terlebih dahulu dilakukan persiapan seperti membersihkan *screen* sablon dengan menggunakan sabun colek, air, spon. Setelah *screen* tercuci dengan bersih maka langkah selanjutnya ialah menjemurnya atau bisa dilap menggunakan kain atau spon.

3) Tahap Afdruk *Screen* Sablon

Setelah screen kering, kita mulai masuk pada tahapan *afdruk screen* sablon. Pada tahapan ini screen diolesi dengan obat, pengeringan *screen*, hingga pencucian *screen*. Peralatan yang dibutuhkan pada tahapan ini seperti *screen*, obat *afdruk*, kipas angin

[6] Budi, *Wawancara*, 20 Maret 2021

atau *blower*, dan alat pengoles *screen*. Kemudian obat afdruk dituangkan pada *screen* secara merata setelah itu *screen* di masukan pada tempat yang tertutup dan berisikan *blower* atau kipas angin agar cepat kering.

4) Tahap Pembakaran Screen Sablon

Pada tahap keempat ini peralatan yang harus disiapkan ialah seperti kaca, film desain kaos, *screen*, busa. Selanjutnya ambil film tersebut kemudian tempelkan pada *screen* yang sudah terlebih dahulu ditandai pada bagian mana film tersebut ditempelkan. Langkah selanjutnya kertas film ditempelkan pada *screen* yang dilapisi dengan busa kemudian dimasukan pada mesin khusus untuk menempelkan hasil film tersebut pada *screen*.[7]

5. Tahap Penyablonan

Setelah film tercetak pada *screen* kemudian lanjut proses penyablonan, peralatan yang perlu digunakan seperti meja sablon, papan untuk tempat kain, *screen*, rakel (alat pengesut) dan cat. Apabila semua peralatan sudah tersedia kemudian ambil papan beserta kain yang sudah di tempel dan letakkan pada meja sablon jangan lupa di kunci agar tidak geser. Selanjutnya tuangkan cat pada *screen* yang siap untuk proses penyablonan, lakukan terus-menerus sampai jumplah yang sudah ditentukan. Untuk proses penyablonan ini apabila ada banyak desain bentuk gambar maka yang menyeblon

[7] Ibid.

juga di bagi untuk mengefisien waktu. Kemudian penyablon menyerahkan hasil sablonan beserta potongan lengan yang sudah di kelompokkan sesuai dengan ukuran.

6) Proses Penjahitan Kaos

Pada proses ini yang menjahit kaos itu sistemnya borongan, contoh seumpama ada penjahit lima orang dan jumplah kaos 50 biji itu dibagi lima orang agar semua bisa bekerja dan akan lebih cepat untuk menyelesaikan pada tahap penjahitan. Penjahit tidak hanya fakus menjahit saja apabila ada kain yang sudah di sablon terus ada bagian yang cacat maka penjahit berhak meminta ganti pada karyawan bagian penyablonan.[8]

7) Pengemasan Kaos

Setelah kain terjahit dengan rapi maka selanjutnya proses pengemasan atau *packing*. Pada proses ini karyawan yang bertugas untuk mengemasi juga mengecek lagi meskipun sebelumnya sudah di cek pada saat proses penjahitan, hal ini dilakukan agar konsumen puas dengan hasil sablon dari EsGe, dan karyawan siap untuk mengantar ke pemesan dan ke toko EsGe Sablon. EsGe Sablon selain membuka toko juga memasarkan lewat media online untuk mempermudah konsumen.

[8] Budi, *Wawancara*, 20 Maret 2021

B. Data

1. Faktor intern dan faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

Bedasarkan hasil wawancara, faktor intern terhadap motivasi kerja di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah jika para karyawan umumnya bekerja hanya untuk memperoleh gaji, akan tetapi pada karyawan EsGe Sablon ini mereka bekerja dengan niat belajar dan mencari pengalaman tentang mekanisme penyablonan yang baik. Selain itu karyawan juga ingin memperoleh prestasi yang diinginkan atas kinerjanya, para karyawan mempunyai semangat tersendiri dalam bekerja dengan niat lebih cepat bisa dari pada hanya sekerdar memperoleh gaji saja.[9]

Hasil wawancara untuk faktor intern terhadap motivasi kerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah sebagai berikut:

a) Keinginan untuk dapat memiliki barang maupun sesuatu yang dibutuhkan karyawan dengan bekerja keras, hal itu terjadi pada salah satu karyawan EsGe Sablon Ponorogo. Alasan karyawan tersebut mempunyai semangat bekerja di EsGe Sablon Ponorogo adalah karena adanya kemauan untuk memiliki suatu barang yang mereka inginkan. Hal ini di ungkapakan oleh salah satu karyawan.

   Menurut saudara Yudha :

   > Sebagai karyawan saya harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan dari atasan entah pekerjaan berat maupun ringan saya tetap melakukannya karena sudah kewajiban saya.

[9] Rony, *Wawancara*, 20 Maret 2021

> Saya ini orangnya apabila mempunyai keinginan untuk memiliki sesuatu barang, saya harus mempunyai barang tersebut. Dengan pekerjaan yang sudah diberikan saya harus bekerja keras sekuat mungkin agar keinginan saya dapat tercapai.[10]

Jika ingin mempunyai suatu barang, otomatis memerlukan modal biaya yang cukup untuk dapat memiliki barang tersebut. Salah satu karyawan Esge Sablon Ponorogo mempunyai dorongan tersebut, beliau akan bekerja semaksimal mungkin agar dapat gaji yang sesuai dengan jumplah yang mereka butuhkan. Kemudian jika gaji yang didapatkan itu sudah cukup maka mereka akan membeli barang yang diinginkan dari gaji yang sudah diberikan oleh pimpinan sebagai kompensasi bahwa mereka sudah bekerja.

b) Karyawan mengharapkan dari pekerjaan tersebut adalah keadilan dari pemimpin dalam memberikan tugas maupun kompensasi. Adil yang dimaksud ialah dalam memberikan tugas pada masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.[11] Pemimpin tidak memberikan tugas kepada karyawan yang sama karena pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan berbeda-beda. Begitu pula soal kompensasi atau gaji juga berbeda beda, karena setiap karyawan mempunyai jam lembur sendiri seperti pada bagian penyablonan dan penjahitan. Namun karyawan masih tetap didampingi oleh atasan tentang pekerjaan yang sudah dilakukan oleh masing-masing karyawan, hal ini akan dapat menghindari hal yang

[10]Yudha, *Wawancara*, 20 Maret 2021
[11] Budi dkk, *Wawancara*, 20 Maret 2021

tidak diinginkan akan terjadi seperti pencetakkan film kurang sempurna, penyablonan salah warna, dan proses penjahitan kurang maksimal.

Menurut saudara Rony :

> Bekerja di sini dengan niat belajar dan mencari pengalaman, jangan bekerja hanya sekedar untuk mendapatkan bayaran saja. Karena bekerja dengan niat belajar akan lebih cepat paham atau menguasai tentang teknik penyablonan yang sebenarnya. Dari pada bekerja hanya menggugurkan kewajiban dan menginginkan bayaran saja. Hal ini sudah terbukti pada setiap karyawan, bahwa yang hanya sekedar bekerja saja mereka lebih lama menguasai teknik menyablon. Beda dengan bekerja dengan niat belajar, saya lebih cepat menguasai mekanisme penyablonan yang baik dan kelak di kemudian hari dapat membuka usaha sablon sendiri[12]

Maksud dari kutipan di atas ialah bekerja dengan niat belajar dan mencari pengalaman akan lebih cepat memahami mekanisme penyablonan ataupun di bidang lainnya, karena dalam bekerja kita menggunakan seluruh kemampuan yang kita miliki tidak hanya sekedar nurut perintah atasan ataupun karyawan yang sudah memiliki wawasan yang luas. Terbukti pada karyawan yang menggunakan seluruh kemampuannya mampu bekerja secara maksimal, dan sebaliknya jika karyawan bekerja hanya menunggu perintah dari atasan atau karyawan yang sudah mempunyai wawasan yang luas maka pasti bekerjanya tidak maksimal.

Cara Konveksi EsGe Sablon Ponorogo menumbuhkan semangat kepada karyawan agar tetap tekun dan giat dalam melakukan pekerjaan

[12] Rony, *Wawancara*, 20 Maret 2021

di bidangnya masing-masing adalah dengan pemimpin memberikan motivasi bahwa bekerja untuk belajar dan mengolah kemampuan agar dapat nanti bisa membuka usaha sendiri, karena tidak selamanya karyawan akan bergantung pada usaha pemimpin. Dan juga bekerja hanya semata-mata memperoleh uang, karena jika mengejar harta saja karyawan tidak bisa berfikir untuk mengolah *skill* lebih dalam dan akan lebih lama untuk menguasai teknik penyablonan dengan baik. Pada kenyataannya bekerja dengan niat belajar lebih cepat menguasai mekanisme penyablonan yang baik dan benar dari pada karyawan yang sekedar bekerja untuk memperoleh gaji.

Faktor jarak lokasi rumah dan tempat bekerja juga sangat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Kebanyakan karyawan yang bekerja di EsGe Sablon Ponorogo adalah masyarakat setempat dan ada satu karyawa n yang lumayan jauh. Dengan lokasi yang berdekatan dengan tempat tinggal akan menguntungkan karyawan karena tidak menghabiskan banyak bensin dan akan lebih cepat ketika berangkat bekerja maupun pulang bekerja.

Menurut saudari Ika : "Alasan saya bekerja di EsGe Sablon ini adalah jarak lokasinya dengan rumah berdekatan dan saya sebelumnya sudah mempunyai *skill* dalam bidang menjahit selain itu saya juga masih bersaudara dengan pimpinan Bapak Agus Hariyanto" [13]

[13] Ika, *Wawancara*, 20 Maret 2021

Maksud dari kutipan di atas ialah dengan jarak rumah yang dekat dengan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo karyawan akan diuntungkan dan juga akan menghemat tenaga dan biaya berkendara. Apabila ada jam lembur dadakan dari atasan maka mayoritas karyawan banyak yang bisa karena lokasinya yang berdekatan. Disisi lain saudara Ika itu sudah mempunyai *skill* di bidang penjahitan, jadi dengan bekal yang sudah dimiliki tersebut beliau mampu bekerja di Konveksi EsGe Sablon saudaranya.

Ada satu karyawan yang jarak rumahnya dengan EsGe Sablon Ponorogo lumayan jauh, beliau sering terlambat dalam saat berangkat bekerja. Namun karyawan yang lain juga selalu mengingkatkan jangan terlambat lagi karena kita disini sudah diberi peraturan yang flaksibel jadi jangan semaunya sendiri, marilah kita taati peraturan yang berada.

Menurut saudara Dian :

> Terkadang kita dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan terkadang tidak bisa tepat waktu. Dengan alasan mayoritas karyawan yang bekerja di EsGe Sablon Ponorogo satu kumpulan, jadi apabila ada acara hajatan dalam satu kumpulan maka kami tidak bisa masuk untuk bekerja karena tidak mungkin meninggalkan hajatan demi bekerja. Hidup di masyarakat kita harus mempunyai sosial yang tinggi dan mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi[14]

Dengan dekatnya jarak rumah dengan lokasi bekerja karyawan seharusnya dapat tepat waktu dan disiplin dalam bekerja. Namun kenyataannya masih ada karyawan yang terlambat saat berangkat

[14] Dian, *wawancara*, 20 Maret 2021.

bekerja, bahkan pernah cuma setengah dari karyawan tetap yang masuk. Hal ini bisa terjadi karena banyak karyawan yang satu kumpulan satu lingkungan seperti yang diungkapkan saudara Dian. Pada saat lingkungan ada acara hajatan bisa tidak bisa harus meninggalkan pekerjaannya meskipun sudah tanggung jawabnya sebagai karyawan, akan tetapi pimpinan sudah memahami hal tersebut.

Bedasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor intern terhadap motivasi kerja karyawan di Konveksi EsGe sablon Ponorogo adalah keinginan untuk memiliki suatu barang dan keadilan sesuai dengan teori faktor intern yang diungkapkan Edy Sutrisno.

Sedangkan hasil wawancara untuk faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah sebagai berikut:[15]

a) Kondisi lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan adalah salah satu tempat yang mempengaruhi proses kinerja karyawan. Jika karyawan menempati lingkungan yang kurang nyaman, itu akan berdampak pada hasil proses produksi yang kurang maksimal ataupun sebaliknya jika kondisi lingkungan pekerjaan nyaman untuk bekerja sudah pasti untuk hasil produksi meningkat.[16] Pada awal berdirinya usaha EsGe sablon Ponorogo tempat yang di pakai untuk memproduksi menurut salah satu karyawan memang tidak begitu luas

[15] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021
[16] Rony, *Wawancara*, 20 Maret 2021

dan masih kurang untuk fasilitas yang tersedia maupun peralatan untuk proses produksi. Setelaah pindah ke gudang pada tahun 2018 karyawan dapat membedakan tempat yang dulu dengan yang sekarang dapat merasakan. Mulai dari tempat luas, fasilitas sudah terpenuhi, dan yang pasti semua peralatan produksi sudah banyak yang dimiliki.

Selain tempat, faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah teman kerja satu tim. Jika teman yang diajak bekerja sama mau menurut dan dapat berkomunikasi baik dengan teman yang laiannya maka akan lebih nikmat dalam melakukan pekerjaan pada setiap harinya serta kemungkinan besar selagi kompak dalam bekerja di bidangnya masing-masing maka akan meningkatkan hasil produksinya, begitupun sebaliknya.

b) Seorang yang bekerja pasti mempunyai tujuan selain memperoleh pengalaman ialah ingin memperoleh gaji yang memadai. Seorang pekerja akan mendapatkan gaji yang memadai sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mayoritas dari karyawan dengan gaji yang memadai akan lebih semangat dalam bekerja.

Menurut saudari Laila :

> Dalam hal kompensasi ataupun gaji saya kira sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan di bidangnya masing-masing. Jelas memang berbeda anatara gaji si A dengan si B, karena gaji yang diberikan bapak Agus Hariyanto sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tingkat kesulitannya. Tapi karyawan disini untuk masalah gaji tidak banyak dipermasalahkan yang terpenting dapat bekerja dan mendapatkan ilmu begitu saja. Di sisi lain hal yang berkaitan dengan kompensasi, pada setiap tahunnya mendapatkan bonus

> selain THR Idul Fitri juga seluruh karyawan dan yang magang di EsGe Sablon Ponorogo di ajak untuk rekreasi ke salah satu tempat wisata, contoh tempat yang sudah dikunjungi seperti di Pacitan, Trenggalek, dan Tulungagung[17]

Karyawan yang lainpun mengatakan hal yang sama, yaitu untuk masalah gaji yang sudah diberikan oleh Bapak Agus Hariyanto sudah sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan. Saya tekankan lagi bahwa gaji dari karyawan satu dengan yang lain jelas berbeda. Dilihat dari segi bagiannya karyawan bekerja dan tingkat kesulitan dari pekerjaan itu sendiri. Jika semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi dan semakin bagus pula maka semakin tinggi juga kompensasi yang bakal diterima. Jika ada jam tambahan bekerja atau lembur EsGe Sablon tetap menggaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Karena untuk bagian penyablonan dan proses penjahitan itu sistem gajinya borongan.

c) Bapak Agus Hariyanto dalam mengawasi kinerja karyawan tidak selamanya berada pada gudang produksi, biasanya beliau mensurvei apabila kalau ada waktu longgar dan ada pesanan yang banyak baru beliau datang untuk mengawasi dan memberikan arahan tentang pekerjaan yang kurang maksimal agar terhindar dari kesalahan karyawan dalam bekerja. Mayoritas dari karyawan mengatakan bahwa pimpinan selalu memberikan arahan dan bimbingan meskipun tidak setiap harinya.[18]

[17] Laila, *Wawancara*, 20 Maret 2021
[18] Anggun, *Wawancara*, 20 Maret 2021

Menurut Bapak Agus Hariyanto :

> Saya memang tidak sepenuhnya berada pada gudang produksi setiap harinya dan tidak bisa mengawasi dan memberi arahan kepada karyawan sepenuhnya. Karena ada suatu kepentingan yang tidak bisa di tinggalkan sedangkan istri saya juga tidak mempunyai pengetahuan yang luas tentang produksi penyablonan, jadi saya hanya mensurvei lewat group whatsapp untuk selalu menjaga komunikasi dengan karyawan tentang hal-hal yang mereka butuhkan. Jikalau ada bahan yang habis maka karyawan langsung memberi kabar bahwa ada bahan yang habis, pemimpin langsung mengkontak admin untuk memberikan uang yang akan digunakan membeli bahan yang habis[19]

d) Faktor ekstern terhadap motivasi kerja di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah menerapkan peraturan yang fleksibel. Pada usaha percetakan sablon ini pemimpin menerapkan peraturan yang flaksibel kepada karyawannya.

Menurut bapak Agus Hariyanto :

> Peraturan yang saya tetapkan di EsGe Sablon ini fleksibel, artinya EsGe Sablon menentukan jam masuk dan jam pulang bekerja pada pukul 08.00 WIB untuk masuk kerja, sedangkan untuk pulang pukul 16.30 WIB. Itupun sebelum pulang sudah diatur untuk jadwal piket setiap harinya agar kebersihan tetap terjaga dan enak untuk lanjut bekerja di keesokan harinya. Apabila karyawan tidak bisa tepat waktu saat berangkat bekerja pemimpim sudah memaklumi kepentingan masing-masing seseorang berbeda-beda, kalaupun tidak bisa masuk karyawan langsung menghubungi atasan biar mengetahui sebab kenapa tidak bisa masuk bekerja jadikan enak tidak ada miskomunikasi antara keduabelah pihak. Dengan terbitnya aturan yang flaksibel ini saya berharap kepada karyawan semuanya dapat bekerja secara maksimal, meskipun sudah saya buat flaksibel kalau ada *deadline* pesanan besok harus jadi untuk karyawan bisa mengganti di malam harinya agar semua bisa berjalan sesuai dengan rencana dan tidak menimbulkan kekecewaan pada pemesan[20]

---

[19] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021
[20] Ibid.

Menurut Saudara Yudha : “EsGe Sablon dengan menerapkan peraturan yang flaksibel membuat saya dan teman-teman nyaman dan enak dalam melakukan pekerjaan, selain itu para karyawan tetap mempunyai tanggung jawab tersendiri meskipun peraturan sudah di buat flaksibel”[21]

Peraturan yang diterapkan oleh Konveksi EsGe sablon bertujuan agar karyawan yang bekerja dengan senang hati, tidak mengekang karyawan dan tidak memaksa. EsGe Sablon lebih mengutamakan hasil yang maksimal meskipun jumlah produksinya rendah dari pada jumplah produksinya tinggi akan tetapi tidak maksimal dalam proses produksinya. Fleksibel yang dimaksud ialah karyawan boleh datang terlambat dan dapat izin atas kepentingan, dengan alasan sesuatu hal yang tidak bisa ditinggalkan. Atasan tetap memberikan kelonggaran terhadap karyawan karena kita semua hidup di masyarakat dan jiwa sosialnya harus di tampakkan. Karyawan yang tidak bisa masuk pada hari itu bisa mengganti pekerjaan di malam harinya agar proses produksi di EsGe Sablon tetap bisa berjalan. Semua karyawan merasakan nyaman dengan adanya peraturan yang fleksibel ini karena mereka mengerjakan segala sesuatu dengan senang hati dan nyaman. Akan tetapi, pernah tidak tepat waktu meskipun sudah di buat peraturan yang seflaksibel mungkin.

[21]Yudha, *Wawancara*, 20 Maret 2021

Menurut Bapak Agus Hariyanto :

> Masalah pengevaluasian terhadap karyawan tetap dari saya pribadi entah masalah desain gambar, pencetakan film, penyablonan, sampai dengan penjahitan. Dari keseluruhan proses produksi apabila kurang sempurna saya langsung memberikan contoh bagaimana yang seharusnya. Karena dengan mengevaluasi satu per satu tahapan produksi akan menghindari kerugian karena sudah menggunakan bahan maupun peralatan. Tapi karyawan dengan saya turun tangan mereka malah senang karena dapat mengetahui bagaimana bekerja yang semestinya dan menghasilkan produk yang bagus[22]

Dengan pengevaluasian yang dilakukan oleh Bapak Agus Hariyanto, beliau ingin mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan. Hal tersebut apabila sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan akan merugikan EsGe Sablon sendiri, selain itu keselahan dalam pekerjaan yang tidak segera dievaluasi atau diberi soluai akan terus-menerus di kemudian harinya. Pemimpin selalu berpesan jagalah keutamaan dalam kualitas penyablonan, tingkat kerapian dalam penjahitan, dan jumplahnya tidak lebih ataupun kurang dari jumlah awal.

Kesalahan yang sering terjadi pada saat proses penyablonan ialah bentuk gambar yang terlalu rumit dan jenis warnanya terlalu banyak, apa lagi kalo sablonnya plastisol harus berulang-ulang untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dan itu akan banyak menguras tenaga untuk warna dan bentuknya yang banyak.

Menurut saudara Budi : “Kesalahan yang dilakukan karyawan penyebabnya ialah kurang fakus pada saat proses penyablonan dan warna

[22] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021

cat yang tidak sesuai yang diharapkan pemimpin"[23] Kesalahan tersebut sering dilakukan oleh karyawan khususnya di bidang penyablonan karena orderan yang banyak dan lumayan sulit bentuk gambarnya. Tak hanya itu saja kurang fokus dalam melakukan pekerjaan adalah faktor yang paling menonjol untuk berbuat kesalahan. Selagi kesalahan dapat diperbaiki maka karyawan akan memperbaiki lagi, namaun jikalau kesalahan tersebut tidak dapat diperbaiki maka langkah akhir ialah mengganti yang baru.

Bedasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulan bahwa faktor ekstern terhadap motivasi kerja di konveksi EsGe Sablon Ponorogo ialah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, peraturan yang fleksibel sesuai dengan teori faktor ekstern yang diungkapkan Edy Sutrisno dan yang terakhir pengevaluasian.

2. Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

Untuk mengetahui motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan Konveksi EsGe Sablon, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan yang mempunyai tanggung jawab sepenuhnya terhadap karyawan. Menurut Bapak Agus Hariyanto : "Motivasi yang saya berikan ialah biasa-biasa saja seperti memberikan penghargaan atau apresiasi atas kinerja karyawan yang bagus, pujian terhadap kinerja karyawan yang

[23] Budi, *Wawancara*, 20 Maret 2021

bagus dan juga mengajak rekreasi seluruh karyawan dan keluarganya agar tidak jenuh terus-menerus bekerja”[24]

Menurut saudari Tika : “Menurut saya motivasi yang diberikan pak Agus Hariyanto selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan satu dengan karyawan yang lain dan motivasi itu sangatlah berpengaruh kepada para karyawan untuk saling membantu apabila terjadi pekerjaan yang kurang sesuai”[25]. Dari pernyataan di atas motivasi yang ada pada Konveksi EsGe Sablon Ponorogo ialah selalu memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan lainnya untuk bisa berhasil juga. Jika perusahaan mempunyai dana yang cukup, tidak salah perusahaan memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya, biasanya karyawan yang bekerja keras dan mempunyai prestasi bagus layak diberikan bonus. Adapun pujian yang diberikan pimpinan EsGe Sablon itu agar karyawan lebih semangat untuk bekerja lebih keras lagi agar lebih maksimal menciptakan produk yang diharapkan. Setiap setahun sekali EsGe Sablon pasti mengagendakan rekreasi bersama karyawan dan keluarga besarnya. Hal ini mengapa dilakukan, karena untuk mengindari stress atau jenuh setiap

[24] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021
[25] Tika, *Wawancara*, 20 Maret 2021

harinya bahkan berbulan-bulan bekerja. Maka dari itu bisa dikatakan bonus selain uang THR, dengan memberikan uang atas penghargaan yang dicapai karyawan dan mengajak rekreasi karyawan akan lebih keras lagi dalam bekerja menyelesaikan tuganya.[26]

Di dalam konveksi ini yang namanya hubungan karyawan antara satu dengan yang lain cukuplah baik, berawal dari terjalinnya hubungan komunikasi yang baik maka dapat mengurangi resiko kesalahpahaman tentang suatu pekerjaan yang mereka lakukan. Misalnya, pada waktu istirahat makan siang saling ngobrol tukar cerita. Dari sini, karyawan akan mulai merasa nyaman berbicara dengan atasan namun masih tetap sopan dan menjaga etika. Kalau sudah ada kedekatan, karyawan akan segan kalau tanggung jawab mereka tidak diselesaikan dengan maksimal, bukannya takut untuk dimarahi melainkan takut mengecewakan atasan dengan hasil yang tidak sempurna.

Menurut saudari Dina : "Bagi yang lembur hadiah biasanya hanya diberi senek dan makan malam saja.[27] Kalau untuk *reward* untuk yang lembur tidak ada, karena sistem pembayarannya borongan jadi apabila karyawan menyelesaikan dengan jumplah banyak maka akan mendapatkan bayaran yang banyak juga". *Reward* yang dimaksud disini ialah penghargaan kepada karyawan yang berupa uang atau barang maupun dalam bentuk lain yang ditujukan untuk meningkatkan kebahagian karyawan.

[26] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021
[27] Dina, *Wawancara*, 20 Maret 2021

Karyawan dengan adanya *reward* akan merasa di hargai dan betah untuk bekerja di perusahaan. Jadi untuk yang lembur di EsGe Sablon dapat disimpulkan tidak mendapatkan *reward*, hanya makanan ringan atau makan malam saja, tapi tetap ada *reward* bagi karyawan lain yang bekerjanya secara maksimal dan banyak dibuktikan dengan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan bukan bekerja hanya memenuhi target.

C. Analisis Data

1. Faktor intern dan faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

Pada dasarnya setiap usaha memerlukan karyawan yang terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja agar memperoleh hasil yang optimal maka tidak hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki karyawan saja, akan tetapi juga harus ada masukan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi yang dibutuhkan adalah berupa faktor intern atau dari dalam dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor ekstern dari luar diri karyawan.

Menurut Edy Sutrisno, faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi kepada karyawan antara lain:[28]

a. *Pertama*, keinginan untuk dapat hidup, seperti halnya para karyawan mendapatkan makan dan minum selama masih bekerja di

[28] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 116.

perusahaan tersebut. Yang di maksud ini ialah manusia akan melakukan segala sesuatu untuk mempertahankan hidupnya dengan cara bekerja agar memperoleh makanan maupun minuman dari perusahaan.

b. *Kedua*, keinginan untuk dapat memiliki, seperti keinginan untuk memiliki barang yang mereka sukai. Keinginan yang keras dan harus memaksa mereka untuk bekerja secara optimal agar mendapatkan gaji yang diharapkan untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan selama ini.

c. *Ketiga*, keinginan untuk memperoleh penghargaan, seperti ingin di akui dan dihormati oleh orang lain. Hal ini menyebabkan seorang karyawan ingin bekerja sebaik mungkin agar dapat menghasilkan produk yang bagus dan dapat dihargai oleh orang lain bahwasanya dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan pimpinan.

d. *Keempat*, keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan atas prestasi kerja yang baik, terjalinnya hubungan yang harmonis dan saling membantu, dan usaha tempat bekerja dapat diakui oleh lingkungan setempat.

e. *Kelima*, keinginan untuk berkuasa,[29] seperti keinginan untuk menjadi ketua tim dalam bidang tertentu.

[29] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116-118.

Bedasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor intern terhadap motivasi kerja di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo yang sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno ialah:

a. Keinginan untuk dapat memiliki

Seseorang ingin dapat memiliki sesuatu harus bekerja lebih keras agar keinginan untuk mendapatkan sesuatu segera tercapai. Contoh mereka ingin memiliki sepeda motor sendiri, maka mereka akan berusaha lebih keras dalam bekerja untuk dapat memiliki sepeda motor sendir dan tidak akan membebani orang tua. Jika ingin mempunyai suatu barang, otomatis memerlukan modal biaya yang cukup untuk dapat memiliki barang tersebut. Salah satu karyawan EsGe Sablon Ponorogo mempunyai dorongan tersebut, beliau akan bekerja semaksimal mungkin agar dapat gaji yang sesuai dengan jumplah yang mereka butuhkan. Kemudian jika gaji yang didapatkan itu sudah cukup maka mereka akan membeli barang yang diinginkan dari gaji yang sudah diberikan oleh pimpinan sebagai kompensasi bahwa mereka sudah bekerja.

Menurut saudara Yudha

> Sebagai karyawan saya harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan dari atasan entah pekerjaan berat maupun ringan saya tetap melakukannya karena sudah kewajiban saya. Saya ini orangnya apabila mempunyai keinginan untuk memiliki sesuatu barang, saya harus mempunyai barang tersebut. Dengan pekerjaan yang sudah diberikan saya harus bekerja keras sekuat mungkin agar keinginan saya dapat tercapai[30].

[30] Yudha, *Wawancara*, 20 Maret 2021

Dari pernyataan tersebut dapat di analisis bahwa keinginan untuk dapat memiliki sangatlah berperan penting dalam motivasi kinerja karyawan. Karena keinginan untuk mendapatkan sesuatu sangat berpengaruh kepada karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Semakin kuat keinginan untuk memiliki sesuatu maka semakin keras dalam bekerja dengan tujuan dapat memperoleh gaji yang diinginkan dari karyawan tersebut.

b. Pimpinan yang adil

Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa yang adil di dalam perusahaan. Menurut saudara Budi dan kawan-kawannya pimpinan sudah berlaku adil dalam memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. Adil yang dimaksud adalah pimpinan tidak memandang seberapa lama karyawan sudah bekerja, status dan masih ada hubungan dengan pimpinan. Meskipun setiap kayawan mempunyai kemampuan yang berbeda, tapi pimpinan tidak mempermasalahkan yang terpenting dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Bedasarkan teori dan hasil wawancara tersebut, maka analisis peneliti adalah pemimpin yang adil ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat karena tugas yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, sehingga dengan pimpinan melakukan pembagian tugas sesuai dengan

kemampuan maka akan menciptakan hasil yang diharpkan oleh pimpinan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo.

Faktor intern pemimpin yang adil pada karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo ini masuk dalam rincian faktor keinginan untuk memperoleh pengakuan pada teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno.

Sedangkan faktor ektern menurut Edy Sutrisno terhadap motivasi kerja karyawan diantaranya:[31]

a. *Pertama*, kondisi lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
b. *Kedua*, kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
c. *Ketiga*, supervise yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, pembimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
d. *Keempat*, Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya

[31] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. *Kelima*, Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. *Keenam*, peraturan yang flaksibel maksudnya adalah peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.[32]

Bedasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo yang sesuai dengan teori motivasi menurut Edy Sutrisno ialah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

[32] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 120.

Dalam penyablonan EsGe Sablon Ponorogo memerlukan ruangan dengan cahaya yang cukup dan tempat yang luas dan nyaman agar memperoleh hasil yang diharapkan. EsGe Sablon sudah mendirikan gudang sendiri di belakang rumah sejak tahun 2018 sebelumnya masih di sebuah rumah milik Bapaknya. Karyawan mengatakan bahwa dengan berdirinya gudang EsGe Sablon sendiri menjadikan nyaman saat melakukan pekerjaan karena tempatnya sudah banyak fasilitas dan peralatan serba modern.[33]

Bedasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kondisi lingkungan kerja memotivasi kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari kebutuhan sosial yang baik sudah didapatkan oleh karyawan di EsGe Sablon Ponorogo, seperti halnya sudah berdirinya gudang penyablonan tersendiri, peralatan serba modern, dan fasilitas-fasilitas yang lain sudah terpenuhi (tempat istirahat, kamar mandi, tempat beribadah). Maka karyawan bekerja dengan tugas dan kemampuan yang mereka miliki di masing-masing bidangnya dan berharap dapat hasil yang diharapakan oleh pimpinan.

[33] Ibid., 118.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.[34] Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan hasil produksinya mengalami penurunan. Jika kompensasi yang didapatkan kurang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan selama waktu tertentu. Akan tetapi jika kompensasi yang diperoleh sesuai dengan apa yang mereka lakukan, maka mereka akan semangat bekerjanya untuk hasil yang lebih baik.[35]

Bedasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kompensasi yang mereka dapat di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dibidangnya masing-masing. Karena kemampuan maupun pengetahuan satu orang dengan orang itu berbeda dan juga yang melakukan lembur tidak semua karyawan hanya tertentu khususnya karyawan dibidang penyablonan dan penjahitan. Jika ada jam tambahan bekerja atau lembur EsGe Sablon tetap menggaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Karena untuk bagian

[34] Ibid, 119.
[35] Ibid., 119.

penyablonan dan proses penjahitan itu sistem gajinya borongan. Kompensasi akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan apabila kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan maka karyawan akan tidak maksimal dalam bekerja, sebaliknya jika kompensasi yang diperoleh sangat memadai maka karyawan akan bekerja lebih keras untuk menciptakan produk yang diharapkan pimpinan.

c. *Supervise* yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi *supervise* sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.[36]

Bedasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti menganalisis bahwa *supervise* yang baik mampu memotivasi kinerja karyawan karena tanpa adanya *supervise* yang baik dan mampu memberikan arahan, kinerja karyawan akan kurang maksimal. Bapak Agus Hariyanto selaku pimpinan sekaligus *supervise* bagi karyawan, tidak setiap hari mengawasi karyawan dalam bekerja. Dia hanya mengawasi apabila ada waktu longgar dan tidak ada

[36] Ibid.

kepentingan yang lain, hanya saja setiap ada pesanan yang banyak dan lumayan sulit model gambarnya untuk disablon maka dia akan mengawasi kinerja karyawan agar hasil yang didapat sesuai dengan yang mereka harapkan. Dia selalu memberi arahan dalam melakukan pekerjaan untuk tidak buru-buru dalam proses penyablonan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi, tapi jika terjadi kesalahan dalam warna penyablonan Bapak Agus Hariyanto tidak langsung memarahi karyawan tersebut akan tetapi langsung memberi contoh bagimana yang sebenarnya, jadi karyawan langsung mengerti seharusnya warna yang bagaimana harus dipakai.

d. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan 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. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.[37]

[37] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 120.

Bedasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa pada Konveksi EsGe Sablon Ponorogo pimpinan menerapkan peraturan yang fleksibel. Menurut Saudara Yudha "EsGe Sablon dengan menerapkan peraturan yang fleksibel membuat saya dan teman-teman nyaman dan enak dalam melakukan pekerjaan, selain itu para karyawan tetap mempunyai tanggung jawab tersendiri meskipun peraturan sudah di buat flaksibel".[38] Peraturan yang fleksibel ini membuat semua karyawan merasa nyaman saat bekerja. Peraturan yang diterapkan oleh Konveksi EsGe sablon bertujuan agar karyawan yang bekerja dengan senang hati, tidak mengekang karyawan dan tidak memaksa. Semua karyawan merasakan nyaman dengan adanya peraturan yang flaksibel ini karena mereka mengerjakan segala sesuatu dengan senang hati dan nyaman. Disisi lain dengan adanya peraturan dari perusahaan, karyawan akan dapat lindungan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap pekerjaan mempunyai resiko tersendiri.

Jadi faktor ekstern yang sesuai dengan teori menurut Edy Sutrisno ada empat faktor diantaranya yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, *supervise* yang baik, dan peraturan yang fleksibel.

[38] Yudha, *Wawancara*, 20 Maret 2021

2. Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo

Menurut Edy Sutrisno, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.[39] Analisis dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah:

a. Faktor intern

1. Keinginan untuk dapat memiliki

   Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Dampaknya ialah karyawan akan memperoleh suatu barang atau hal lain yang mereka inginkan dengan bekerja keras semaksimal mungkin. Keinginan untuk dapat memiliki barang dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja keras.[40]

2. Pimpinan yang adil

[39] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116.
[40] Ibid, 117.

Faktor intern pemimpin yang adil ini masuk dalam rincian faktor keinginan untuk memperoleh pengakuan. Seperti adanya penghargaan atas prestasi kerja yang baik, terjalinnya hubungan yang harmonis dan saling membantu, dan usaha tempat bekerja dapat diakui oleh lingkungan setempat. Dampaknya ialah karyawan akan merasakan nyaman dan senang selama bekerja di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo karena, apa yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan dan akan mempermudah pimpinan untuk menlakukan pengevaluasian pada bidang-bidang tertentu.

b. Faktor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dampaknya ialah karyawan semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja secara bagus karena semua apa yang dibutuhkan karyawan sudah terpenuhi seperti seperti halnya sudah berdirinya gudang penyablonan tersendiri, peralatan serba modern, dan fasilitas-fasilitas yang lain sudah terpenuhi (tempat istirahat, kamar mandi, tempat beribadah).[41]

[41] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

b. 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 perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Dampak dari kompensasi yang memadai ialah dapat memacu karyawan lebih berprestasi dan bekerja lebih giat lagi, perusahaan akan di penuhi karyawan-karyawan yang berkualitas, kompensasi dapat menjadikan daya pikat bagi para pencari kerja yang berkualitas, dan yang terakhir untuk mempertahankan karyawan agar dapat bekerja terus di perusahaan tersebut. Hal ini terbukti dengan adanya kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan.[42]

c. *Supervise* yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dampak dari *supervise* yang baik adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi, seperti halnya kesalahan dalam proses penyablonan, proses penjahitan dan desain gambar. Hal tersebut apabila tidak segera diatasi atau dicarikan

[42] Ibid., 119.

solusinya maka akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang berkelanjutan.

d. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan 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. Dampak dari peraturan yang fleksibel adalah menjadikannya pekerja lebih produktif, pikiran yang lebih rileks akan membuat karyawan lebih kreatif dan produktif, karyawan lebih bahagia dan puas terhadap peraturan yang fleksibel.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan adanya faktor intern dan ekstern di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah keinginan untuk dapat memiliki dan pimpinan yang adil (faktor intern), Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, *supervise* yang baik, dan peraturan yang fleksibel (faktor ekstern). Hal ini sesuai dengan teori Edy Sutrisno, bahwa dampak motivasi kerja pada karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo mengalami peningkatan motivasi kerja.[43]

Hasibuan mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

[43] Ibid., 116.

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[44] Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Bapak Agus Hariyanto: "Motivasi yang saya berikan ialah biasa-biasa saja seperti memberikan penghargaan atau apresiasi atas kinerja karyawan yang bagus, pujian terhadap kinerja karyawan yang baik dan juga mengajak rekreasi seluruh karyawan dan keluarganya agar tidak bosan terus-menerus bekerja"[45]

Menurut saudari Tika :"Menurut saya motivasi yang diberikan Pak Agus Hariyanto selalu menjalin hubungan baik dengan karyawan satu dengan karyawan yang lain dan motivasi itu sangatlah berpengaruh kepada para karyawan untuk saling membantu apabila terjadi pekerjaan yang kurang sesuai"

Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo tidak sesuai dengan teori motivasi menurut Hasibuan. Pada EsGe Sablon pemberian motivasi untuk karyawan ialah berupa penghargaa (barang maupun uang), pujian atas prestasi kinerja karyawan yang baik, dan mengajak seluruh karyawan untuk rekreasi

[44] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.
[45] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021

pada suatu tempat untuk sekedar menghilangkan jenuh setelah beberapa bulan bekerja. Selain itu menurut salah satu karyawan motivasi yang diberikan pimpinan ialah selalu menjalin hubungan baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Hal ini berbeda dengan teori yang diungkapkan Hasibuan yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dan juga motivasi sering kali disamakan dengan dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat.[46]

Reward yang dimaksud disini ialah penghargaan kepada karyawan yang berupa uang atau barang maupun dalam bentuk lain yang ditujukan untuk meningkatkan kebahagian atau semangat bekerja karyawan. Karyawan dengan adanya *reward* akan merasa dihargai dan betah untuk bekerja di perusahaan. Jadi untuk yang lembur di EsGe Sablon dapat disimpulkan tidak mendapatkan *reward*, hanya makanan ringan atau makan malam saja, namun tetap ada *reward* bagi karyawan lain yang bekerjanya secara maksimal dan banyak dibuktikan dengan

[46] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 110.

membantu pencapaian tujuan perusahaan dan bukan bekerja hanya memenuhi target.

Bedasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa hasil dari motivasi kerja di konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah memberikan sebuah penghargaan atau apresiasi atas kinerja karyawan yang baik, apresiasi yang diberikan oleh pimpinan itu akan berdampak besar bagi karyawan di kemudian harinya. Selain itu, pimpinan EsGe Sablon setiap tahunnya selalu mengajak rekreasi seluruh karyawan, keluarga dan seluruh mahasiswa yang magang, apabila ada. Hal itu dilakukan oleh pimpinan, karena setelah sekian lama bekerja dan hari liburnya terbatas hari minggu saja, maka dari itu pimpinan selalu mengadakan rekreasi agar seluruh karyawan tidak stress atau jenuh bekerja terus-menerus. Dengan adanya rekreasi ini karyawan satu dengan yang lain ataupun mahasiswa yang magang satu dengan yang lain akan terjalin hubungan yang baik atau akan terciptanya keakraban dan menghindari hubungan yang kurang harmonis antar karyawan. Sebuah perusahaan jelas menginginkan hubungan terhadap karyawan itu berjalan dengan baik, apabila terjadi sebuah kesalahan maka tidak sungkan untuk membernarkan bagaimana yang seharusnya mereka kerjakan. Karena dengan menjaga hubungan harmonis dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, perusahaan juga akan diuntungkan dengan hasil yang mereka harapkan.[47]

[47] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 17 Maret 2021

IAIN
PONOROGO

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang analisis motivasi kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo, maka penulis dapat mengambil kesimpulan:

1. Faktor intern terhadap motivasi kerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar dan mencari pengalaman, keinginan untuk memiliki suatu barang, jarak lokasi dekat, dan keadilan. Sedangkan untuk faktor ekstern ialah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, peraturan yang fleksibel dan pengevaluasian.
2. Dampak dari motivasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi EsGe Sablon Ponorogo adalah mengalami peningkatan motivasi kerja. Pemberian motivasi untuk karyawan berupa penghargaan (barang maupun uang), pujian atas prestasi kinerja karyawan yang baik, dan mengajak seluruh karyawan untuk rekreasi pada suatu tempat. Selain itu juga selalu menjalin hubungan baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. *Reward* yang dimaksud disini ialah penghargaan kepada karyawan yang berupa uang atau barang maupun dalam bentuk lain yang ditujukan untuk meningkatkan kebahagian karyawan. Jadi untuk yang lembur di EsGe Sablon dapatdisimpulkan tidak mendapatkan *reward*, hanya makanan ringan atau makan

malam saja, tapi tetap ada *reward* bagi karyawan lain yang bekerjanya secara maksimal dan banyak dibuktikan dengan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan bukan bekerja hanya memenuhi target.

B. Saran

Bedasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diperoleh maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo lebih tegas lagi dalam menetapkan peraturan, agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja dan memberikan sanksi agar karyawan yang melanggar dapat jera, karena disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.
2. Pimpinan Konveksi EsGe Sablon Ponorogo diharapkan memberikan inovasi kepada karyawan agar terbentuknya kinerja yang bagus dan sesuai dengan harapan pimpinan. Selain itu juga memberikan arahan khusus kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Manajement*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitiani*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Pustaka Aksara, 2020.

Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group, 2020.

Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*.Ponorogo: STAIN Po Press, 2016.

Indrayani, Henni. *Manajemen SDM Terintegrasi.* Pekanbaru: Suska Press, 2013.

Ismail. *Pengukuran Kinerja SDM*. Jawa Tengah: Pena Persada, 2020.

Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia.* Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016.

Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan, 2013.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakaryan, 2009.

Moehariono. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Sinaga,Onitas Sari, dkk. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.

Situmorang, Syafizal Helmi. *Analisis Data: Untuk Riset dan Bisnis*. Medan: USU Press, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta, 2016.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Grup, 2009.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Winardi. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

SKRIPSI:

Delvi, Otista Maria. "Analisis Kinerja Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Adminitrasi Kepada Masyarakat". *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area, 2017.

Hijriah, julianda. "Implementasi Corporate Sosial Respobility Pada PT. Maruki Internasional Indonesia". *Skripsi*. Makasar: Universitas Hasanuddin, 2013.

Isnaini, Safarinda. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan Online Label baju.Com". *Skripsi*. Kudus: STAIN,2016.

Rido, Sanjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan, 2018.

Suhaemi, Suaib. "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa". *Skripsi*. Makasar: UIN Alauddin, 2017.

Zurrahman, Happi. "Analisis Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan Di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar". *Skripsi*. Pekanbaru Riau: UIN Sultan Syarif Kasim, 2019.

PONOROGO