

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN *INDEX  
PERFORMANCE* PADA PT. BROILER MAKMUR TANGGUH  
MADIUN**

**SKRIPSI**



Oleh:

**ITSNA KHOIRIYAH**

**NIM. 210717251**

Pembimbing:

**YUNAITA RAHMAWATI, SE., M.Si., Ak**

**NIP. 198406042019032012**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2021**

## ABSTRAK

**Khoiriyah, Itsna.** 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan *Index Performance* Pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun. *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ponorogo, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Yunaita Rahmawati, SE., M.Si., Ak

**Kata Kunci:** Kemampuan, Motivasi, Kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kemampuan dan motivasi karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun cukup tinggi, namun pada kenyataannya kinerja karyawan menurun dibuktikan dengan data *Index Performance* yang mengalami penurunan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan kendala faktor kemampuan, kendala faktor motivasi serta solusi atas kendala faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian kualitatif.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa kendala faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja yaitu tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam budidaya ayam broiler, karyawan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, terjadi kelalaian dalam melakukan kontrol rutin kandang saat musim penghujan. Sedangkan kendala faktor motivasi yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan yang sudah terpenuhi namun kebutuhan keamanan bekerja belum terpenuhi, perusahaan belum menerapkan tunjangan lembur bagi karyawan. Solusi atas kendala faktor kemampuan dan motivasi yaitu pengembangan SDM melalui pelatihan, program pemberian vitamin kepada karyawan, mengadakan program tunjangan lembur bagi karyawan, motivasi yang diberikan perusahaan berupa gaji, bonus tambahan, dan tunjangan lain-lain, serta meningkatkan kontrol rutin terutama di musim penghujan agar menghindari kegagalan panen.



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 bawa ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Itsna Khoiriyah	210717251	Ekonomi Syariah	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan <i>Index</i> <i>Performance</i> Pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun


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

Ponorogo, 1 September 2021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

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

Menyetujui

  
Yunaita Rahmawati, SE., M.Si., AK  
NIP. 19806042019032012



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

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

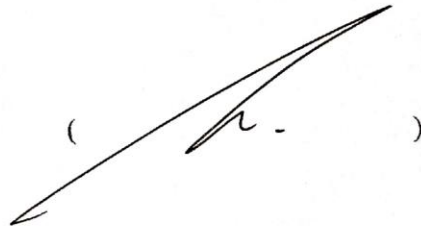
Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan *Index Performance* Pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun  
Nama : Itsna Khoiriyah  
NIM : 210717251  
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:

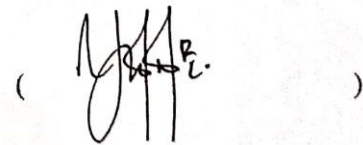
Ketua Sidang :  
Dr. Aji Damanuri, M.E.I  
NIP. 197506022002121003

(  )

Penguji I :  
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 19720714000031005

(  )

Penguji II :  
Yunaita Rahmawati, SE., M.Si., AK.  
NIP. 198406042019032012

(  )

Ponorogo, 8 September 2021

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo

(  )  
**Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.**  
**NIP. 19720714200003105**



## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Itsna Khoiriyah  
NIM : 210717251  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja  
Karyawan Dalam Meningkatkan *Index Performance*  
Pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi 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 isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 12 Oktober 2021



Itsna Khoiriyah

NIM : 210717251

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Itsna Khoiriyah  
NIM : 210717251  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN INDEX PERFORMANCE PADA PT.  
BROILER MAKMUR TANGGUH MADIUN**

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

Ponorogo, 1 September 2021

Pembuat Pernyataan,



Itsna Khoiriyah

NIM : 210717251

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
2. Kemampuan .....	22
3. Motivasi Kerja .....	26

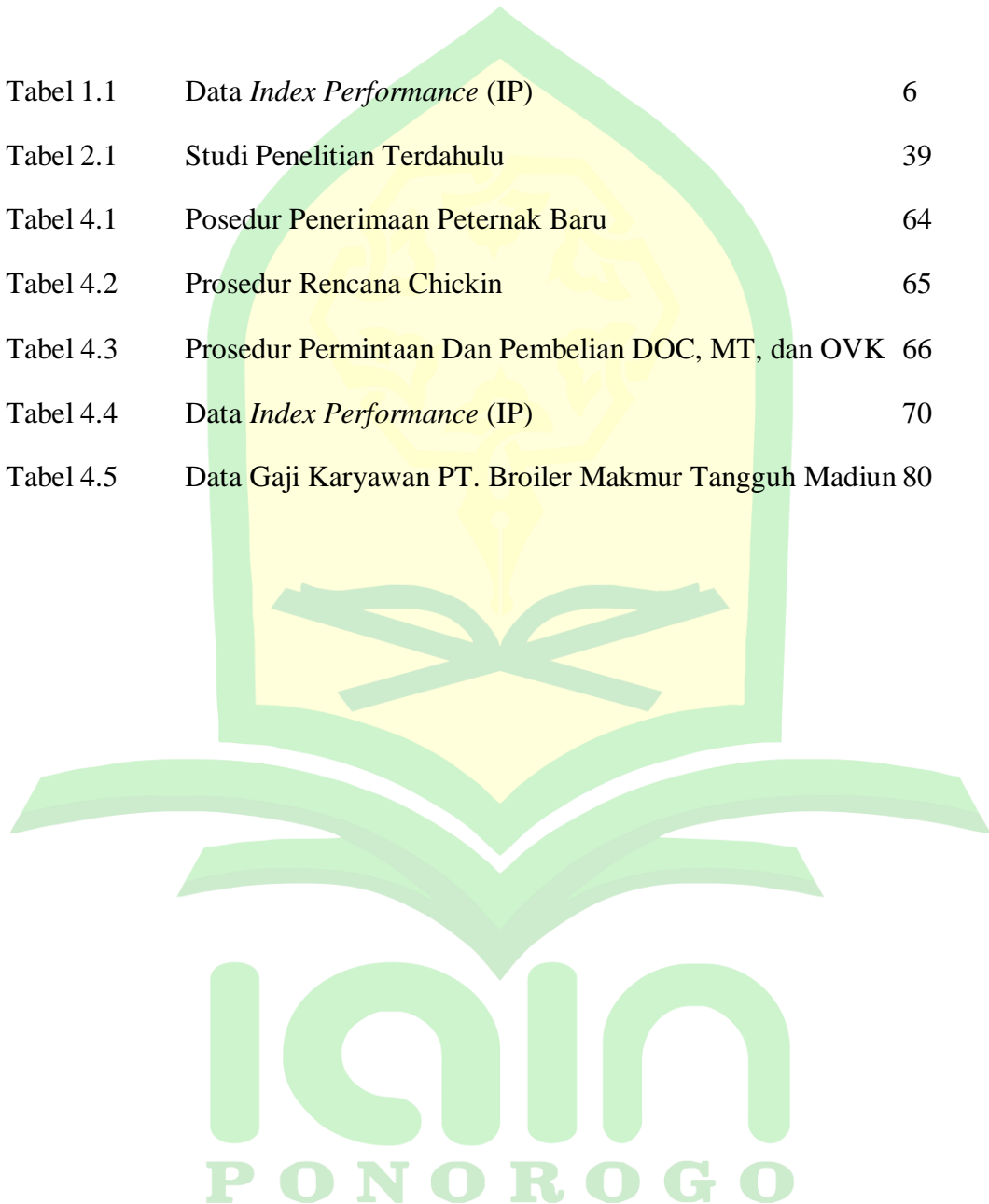
B. Studi Penelitian Terdahulu .....	39
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	47
B. Lokasi/Tempat Penelitian .....	47
C. Data dan Sumber Data .....	47
D. Teknik Pengumpulan Data .....	49
E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data .....	50
F. Teknik Pengolahan Data .....	52
G. Teknik Analisis Data .....	53
<b>BAB IV: DATA DAN ANALISA .....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	56
B. Data.....	67
1. Faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun .....	67
2. Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun .....	77
3. Strategi faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun .....	83
C. Analisis .....	83
1. Faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.....	88



2. Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.....	94
3. Strategi faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun .....	98
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan.....	102
1. Kendala faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.....	102
2. Kendala faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.....	102
3. Solusi atas kendala faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan <i>Index Performance</i> (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun....	103
B. Saran.....	103
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>107</b>
<b>Lampiran-lampiran .....</b>	<b>108</b>
<b>Riwayat Hidup.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data <i>Index Performance</i> (IP)	6
Tabel 2.1	Studi Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4.1	Posedur Penerimaan Peternak Baru	64
Tabel 4.2	Prosedur Rencana Chickin	65
Tabel 4.3	Prosedur Permintaan Dan Pembelian DOC, MT, dan OVK	66
Tabel 4.4	Data <i>Index Performance</i> (IP)	70
Tabel 4.5	Data Gaji Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun	80



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, biasanya satu tahun. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajiban yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.<sup>1</sup>

Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Jika mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan berarti karyawan memiliki kinerja yang baik atau sebaliknya jika karyawan tidak mencapai standar dikategorikan memiliki kinerja yang kurang atau tidak baik. Kemampuan seorang karyawan merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya akan menentukan kinerjanya selama bekerja. Kemampuan ini harus diikuti dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

---

<sup>1</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok:PT Rajagrafindo Persada, 2019), 182-183.

Secara teori disebutkan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki karyawan dapat dioptimalkan.<sup>2</sup>

Berdasarkan kegiatan survei yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi selama magang bersama karyawan dan kepala unit di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan motivasi kerja. Seperti yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku Kepala Unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “faktor kemampuan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika setiap karyawan memiliki kemampuan lebih tentang ayam broiler, bagaimana budidaya ayam broiler yang benar, maka kinerjanya akan lebih baik dan *Index Performance* yang dihasilkan akan baik juga”.<sup>3</sup> Sementara itu Ibu Aziza selaku admin PT. Broile Makmur Tangguh Madiun mengatakan, “motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan hasil kinerja akan lebih baik jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari atasan.”<sup>4</sup>

Menurut Kasmir, kemampuan merupakan keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian tentang pekerjaan yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan

---

<sup>2</sup> Ibid., 182.

<sup>3</sup> Handy Widodo, Wawancara, 25 Juli 2021.

<sup>4</sup> Aziza, Wawancara, 25 Juli 2021.

memberikan hasil yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.<sup>5</sup>

Karyawan di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun sebelum dipekerjakan di perusahaan akan mendapatkan pelatihan atau *training* terlebih dahulu minimal satu periode. Pelatihan ini berlaku untuk calon karyawan yang belum maupun sudah memiliki pengalaman kerja dibidangnya atau peternakan. Tujuannya dengan dibekali kemampuan dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, karyawan dapat bekerja dengan baik dan hasil kinerjanya baik terutama dalam pencapaian target sesuai standar perusahaan. Perusahaan memiliki kendala di lapangan bahwa, karyawan yang sudah memiliki pengetahuan dan kemampuan juga sering mengalami kegagalan dalam pencapaian target dan kinerjanya kurang baik, seperti yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun bahwa, “karyawan sebelum bekerja di training dulu agar kinerjanya baik, tetapi ya masih ada saja karyawan yang lalai dalam bekerja, berangkat kantor tidak tepat waktu, dan pernah mengalami gagal panen walaupun sudah punya keahlian, pengalaman kerja, dan pengetahuan dibidang budidaya ayam broiler, yang akibatnya *Index Performance* (IP) perusahaan mengalami penurunan.”<sup>6</sup>

Menurut Kasmir, motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dorongan akan merangsang seseorang

---

<sup>5</sup> Ibid., 189.

<sup>6</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 25 April 2021.

menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi ini berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.<sup>7</sup>

Motivasi karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu bekerja dengan baik untuk mendapatkan gaji setiap bulan untuk memenuhi kebutuhannya dan bonus dari perusahaan jika mencapai target. Hal ini mendorong karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun untuk bekerja lebih baik. Selain itu karyawan di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun juga mendapatkan motivasi dari atasannya secara langsung, setiap *meeting* mingguan kepala unit selalu memberikan motivasi, nasihat, pembinaan, dan arahan terhadap karyawannya agar semangat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan sudah memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, tetapi hasil kerjanya mengalami penurunan pada bulan September sampai Desember 2020, hal ini dibuktikan dengan data IP yang mengalami penurunan pada bulan September sampai Desember 2020.

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri budidaya ayam broiler dan kemitraan. Keberhasilan perusahaan ayam broiler ini dilihat dari nilai IP (*index*

---

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 190.



*performance*) atau indeks prestasinya. IP merupakan angka yang menunjukkan tingkat keberhasilan produksi ayam broiler dalam satu periode (satu bulan). Standar IP setiap bulan yang diterapkan perusahaan yaitu IP minimal 280 dari *range* IP 1-400. Semakin tinggi nilai *index performance* maka semakin tinggi laba yang diperoleh perusahaan.<sup>8</sup>

Robbins mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja adalah faktor penentu bagi kesuksesan.<sup>9</sup> Menurut Bapak Handy Widodo selaku Kepala Unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “kinerja karyawan yang baik pasti juga berpengaruh terhadap keberhasilan produksi ayam yaitu dilihat dari data IP setelah panen.”<sup>10</sup>

Berdasarkan data, IP mengalami penurunan pada bulan September sampai Desember 2020, sehingga disimpulkan bahwa hasil kinerja pada bulan September sampai Desember 2020 mengalami penurunan.

Berikut data *index performance* (IP) pada bulan September sampai Desember tahun 2020 yang mengalami penurunan.<sup>11</sup>

**Tabel 1.1**  
**Data Index Performance (IP)**

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ria Mardiana Yusuf Dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi* (Makassar: Nas Media Kreatif, 2018), 203.

<sup>10</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 25 April 2021.

<sup>11</sup> Aziza, *Wawancara*, 25 April 2021.

**Bulan September – Desember 2020**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>IP (<i>Index Performance</i>)</b>
1.	September	295,25
2.	Oktober	293,25
3.	November	263,2
4.	Desember	260,8

(Sumber: PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun)

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan *Index Performance* Pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun**”.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun?
2. Bagaimana faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun?
3. Bagaimana strategi faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
2. Untuk menjelaskan faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
3. Untuk menjelaskan strategi faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber bacaan atau referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama mengenai faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dapat memberikan saran atau alternatif solusi sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah pada faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah pembahasan dan pemahaman dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis mengelompokkan menjadi 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 I adalah pendahuluan. Bab ini berisi uraian mengenai teori tentang pengertian kinerja karyawan berdasarkan teori Kasmir, teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir, penerapan faktor kemampuan dan kendala yang ada di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, penerapan faktor motivasi dan kendala yang ada di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, dan masalah yang terjadi di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan berdasarkan data *Index Performance* (IP) yang mengalami penurunan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II adalah landasan teori. Bab ini membahas tentang deskripsi teori dan kajian pustaka. Deskripsi teori yang berkaitan dengan penelitian meliputi teori tentang pengertian kinerja karyawan, karakteristik kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, penilaian kinerja, upaya peningkatan kinerja karyawan, pengertian kemampuan, kelompok faktor kemampuan, pengertian motivasi, prinsip-prinsip dalam motivasi, faktor-

faktor yang mempengaruhi motivasi, teori motivasi, dan teknik memotivasi kerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III adalah metode penelitian. Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif, lokasi/tempat penelitian di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, data yang digunakan yaitu data primer, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu para karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yang berjumlah tujuh karyawan, teknik pengumpulan data dengan wawancara secara mendalam atau *in depth interview*, teknik pengecekan keabsahan data yaitu dengan uji *credibility* (kredibilitas atau validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas), teknik pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari data *reduction* (reduksi data), data *display* (penyajian data), dan *conclusion/verification*, dan teknik analisis data menggunakan teori Miles and Huberman bahwa ada tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu reduksi data (*data reduction*), paparan data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

### **BAB IV DATA DAN ANALISA**

Bab IV adalah data dan analisa. Dalam bab ini berisi gambaran umum PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, data tentang kendala faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP), data tentang kendala faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP), data tentang solusi atas kendala faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) dan analisa dari data yang dihasilkan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab V adalah penutup. Dalam bab terakhir ini akan ditarik kesimpulan mengenai kendala faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance*, kendala faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance*, dan solusi atas kendala faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun. Selain itu berisi saran dari penelitian tersebut terhadap PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, sehingga apa yang menjadi tujuan penelitian dapat terwujud.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.<sup>1</sup> Mohammad Pabundu Tika mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.<sup>2</sup>

Menurut Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.<sup>3</sup> Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu

---

<sup>1</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok:PT Rajagrafindo Persada, 2019), 182.

<sup>2</sup>Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 121.

<sup>3</sup>Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (2018), 61.

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>4</sup> Simmamora menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.<sup>5</sup>

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya kepada perusahaan.

#### **b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1.) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2.) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3.) Memiliki tujuan yang realistis.<sup>6</sup>
- 4.) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

---

<sup>4</sup>Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor* (Surabaya: Qiara Media, 2019), 47.

<sup>5</sup>Hendra Jayusman dan Siti Khotimah, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat," *Spread*, 2 (2012), 142.

<sup>6</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015),

5.) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6.) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>7</sup>

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun kinerja organisasi secara parsial maupun keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Ivancevich, Konopaske dan Matteson mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut: kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang karyawan tahu apa itu kinerja, sikap yang baik dan kemauan untuk selalu berubah.<sup>8</sup>

Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>9</sup>

#### 1.) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 18.

<sup>9</sup> Ibid.

(*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place, the right man on the right job*).<sup>10</sup>

## 2.) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>11</sup>

Wood dalam Busro menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, sebagai berikut: kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stres. Ketika karyawan tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka waktu yang ia miliki tidak akan efektif dan cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Sebaliknya pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan berkinerja tinggi dan memiliki tingkat stres yang rendah. Jadi manajemen waktu yang baik menjadi kunci kesuksesan dan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu,

---

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Ibid.

individu memerlukan latihan dan kebiasaan dalam mengatur waktu, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.<sup>12</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wibowo yaitu:<sup>13</sup>

- 1.) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2.) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3.) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4.) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5.) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>14</sup>

Menurut Afandi, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1.) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; 2.) kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang diberikan kepadanya; 3.) tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku; 4.) kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan; 5.) fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan; 6.) budaya kerja yaitu perilaku

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid., 19.

<sup>14</sup> Ibid.

kerja karyawan yang kreatif dan inovatif; 7.) kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja; 8.) disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.<sup>15</sup>

Menurut Kasmir faktor kemampuan dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 1) Kemampuan

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>16</sup>

#### 2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari

---

<sup>15</sup> Ibid., 20.

<sup>16</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 189.



perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.<sup>17</sup>

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:<sup>18</sup>

##### **1.) Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **2.) Kuantitas**

---

<sup>17</sup> Ibid., 190.

<sup>18</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 119.

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3.) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4.) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5.) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.<sup>19</sup>

6.) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>20</sup>

**e. Penilaian Kinerja**

---

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Ibid.

Penilaian kinerja merupakan salah satu evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.<sup>21</sup>

Dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa faktor yang perlu diketahui yaitu:<sup>22</sup>

- a) Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
- b) Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu tetapi lingkungan dalam dan luar perusahaan tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
- c) Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.<sup>23</sup>

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilain kinerja tentu

---

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ismail, *Pengukuran Kinerja SDM* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2020), 180.

<sup>23</sup> Ibid.

pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya, kesulitan dalam menentukan jabatan seseorang. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawan.<sup>24</sup>

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
- 2) Keputusan penempatan.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi.<sup>25</sup>
- 6) Inventori kompetensi pegawai.
- 7) Kesempatan kerja adil.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
- 9) Budaya kerja.
- 10) Menerapkan sanksi.<sup>26</sup>

#### **f. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan**

Upaya peningkatan kinerja karyawan menurut Kasmir dapat dilakukan melalui beberapa hal yaitu:<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid., 200.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 179.

1) Memilih SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji dan memiliki kualitas yang baik sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.<sup>28</sup>

2) Pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan dengan cara mendorong, merangsang, membangkitkan semangat bekerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan ini dilakukan dengan cara memberi motivasi kepada karyawan dan melakukan pelatihan kepada calon karyawan yang akan bekerja agar karyawan memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

3) Kegiatan pengawasan secara terus-menerus

Kegiatan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus akan meminimalisir terjadinya penyimpangan. Jika

---

<sup>28</sup> Ibid.

terjadi penyimpangan yang tidak disengaja maka akan segera dapat dilakukan pengendalian secepatnya.

4) Melakukan penilaian kinerja

Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.<sup>29</sup>

## 2. Kemampuan

### a. Pengertian Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place, the right man on the right job*).<sup>30</sup>

Menurut Stephen Robbin, kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*, 18.

pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.<sup>31</sup>

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Hasibuan, kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya.<sup>32</sup> Sedangkan Handoko memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

## **b. Kelompok Faktor Kemampuan**

### **1.) Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berfikir, menalar, dan

---

<sup>31</sup> Muhammad Ridha Albaar, *Desain Pembelajaran Untuk Menjadi Pendidik Yang Profesional* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020), 25.

<sup>32</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Ketujuh* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 76.

<sup>33</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua* (Yogyakarta : BPF, 2001), 117.



memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a.) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat).
- b.) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata).
- c.) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- d.) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- e.) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).<sup>35</sup>
- f.) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah).
- g.) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.)<sup>36</sup>

## 2.) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang

<sup>34</sup> Ibid., 61.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Ibid.

membutuhkan keterampilan dan lebih berstandar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat yang serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seseorang karyawan. Sembilan kemampuan fisik dasar, adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

- a.) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.
- b.) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
- c.) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
- d.) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- e.) Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
- f.) Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

---

<sup>37</sup> Ibid.

- g.) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
- h.) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
- i.) Stamina yaitu kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.<sup>38</sup>

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata bahasa latin, yaitu *mouvere* yang artinya menggerakkan (*to move*). Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Pengertian motif menurut Stanford dalam Mangkunegara adalah kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri. Sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah satu tujuan tertentu. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Ibid., 62.

<sup>39</sup> Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), 107.

Menurut Bafadal motivasi merupakan kemauan untuk mengerjakan sesuatu. Kemudian dikatakan lebih lanjut kemauan tersebut tampak pada usaha seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dari definisi yang diungkapkan Bafadal dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.<sup>40</sup>

Motivasi menurut Nitisemito adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.<sup>41</sup> Sedangkan Zainuddin mengatakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang biasanya diutarakan dengan istilah kebutuhan dan rangsangan.<sup>42</sup>

## **b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:<sup>43</sup>

### 1.) Prinsip Partisipatif

<sup>40</sup> Ibid., 109

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Iskandar dan Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018), 33.

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

#### 2.) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat kerja karyawan lebih mudah dimotivasi.

#### 3.) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi.<sup>44</sup>

#### 4.) Prinsip Pendelegasian Wewenang

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

#### 5.) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya sehingga akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Ibid.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal.<sup>46</sup>

#### 1.) Faktor Internal

- b. Keinginan untuk hidup.
- c. Keinginan untuk dapat memiliki.
- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- f. Keinginan untuk berkuasa.<sup>47</sup>

#### 2.) Faktor Eksternal

- a.) Kondisi lingkungan kerja yang baik.
- b.) Kompensasi yang memadai.
- c.) Supervisi yang baik.
- d.) Adanya jaminan pekerjaan.
- e.) Status dan tanggung jawab.
- f.) Peraturan yang fleksibel.<sup>48</sup>

### d. Teori Motivasi

#### 1.) Teori X dan Y McGregor

Douglas MrGregor dalam Manulang mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia,

<sup>45</sup> Ibid., 34.

<sup>46</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 49-50.

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> Ibid.

yang disebut sebagai Teori X dan Teori Y. Dalam teori X, model tradisional, McGregor berasumsi bahwa “manusia” pada dasarnya tidak senang bekerja dan tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa kerja. Teori Y model modern, adalah didasarkan pada asumsi bahwa “manusia” pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja, dan bertanggung jawab.<sup>49</sup>

Dari model Teori X, manusia adalah satu di antara unsur-unsur produksi selain uang, material dan peralatan, yang kesemuanya harus dikendalikan oleh manajemen. Manusia adalah sejenis makhluk hedonistis dan cenderung kepada kesenangan dan penderitaan, tidak senang bekerja dan akan menghindari kerja, karena kebencian terhadap kerja, sebagian besar orang-orang harus dipaksa dan diancam dengan hukuman agar membuatnya mengerahkan upaya yang mencukupi untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam masyarakat materialistis dengan taraf hidup yang relatif rendah dan kekurangan lapangan kerja, teori manajemen ini cenderung untuk diterapkan dengan baik, tetapi dalam masyarakat yang kurang materialistis dengan taraf hidup yang lebih tinggi serta peluang-peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan, model Teori X akan memenuhi kegagalan.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*, 123.

<sup>50</sup> Ibid.



Teori Y MrGregor, sebagaimana Teori X, dimulai dengan asumsi bahwa manajemen bertanggung jawab atas pengorganisasian unsur-unsur produksi, yaitu uang, bahan-bahan, peralatan dan karyawan. Teori Y mengemukakan motivasi, potensi untuk berkembang, kapasitas untuk memikul tanggung jawab dan kesediaan untuk mengarahkan perilaku ke arah terwujudnya tujuan-tujuan organisasi, kesemuanya terdapat dalam individu, tetapi menjadi tanggung jawab manajemen di dalam mengembangkannya. Tugas mutlak dari manajemen menurut Teori Y adalah mengatur kondisi-kondisi organisasi dan metode-metode operasi agar karyawan dapat mencapai tujuan-tujuannya sendiri ke arah tujuan-tujuan organisasi.<sup>51</sup>

## 2.) Teori Harapan Motivasi

Teori harapan motivasi yaitu teori dimana seseorang dihadapkan pada satu set hasil tingkat pertama dan memilih suatu hasil yang didasarkan pada bagaimana pilihan tersebut dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Preferensi individu didasarkan pada kekuatan (valensi) dari keinginan mencapai posisi tingkat kedua, dan persepsi hubungan antara hasil tingkat pertama dan kedua. Hasil tingkat pertama diperoleh dari perilaku yang dihubungkan dengan pelaksanaan pekerja

---

<sup>51</sup> Ibid., 124.

itu sendiri. hasil ini termasuk produktivitas, absensi, dan termasuk mutu produktivitas. Hasil tingkat kedua adalah kejadian-kejadian seperti imbalan atau hukuman yang mungkin diakibatkan oleh hasil pertama seperti: perbaikan, upah, penerimaan kelompok atau penolakan dan promosi.<sup>52</sup>

Dalam teori harapan ada beberapa istilah penting yang perlu diketahui seperti: 1.) instrumentalitas adalah konsep teori harapan motivasi dimana seseorang menganggap bahwa ada hubungan antara hasil tingkat pertama dan kedua, 2.) valensi adalah kekuatan preferensi seseorang untuk suatu hasil tertentu. Contoh seseorang mungkin memilih kenaikan gaji 9% dari pada pindah ke suatu departemen baru, atau di pindah ke suatu fasilitas baru. Suatu hasil mempunyai valensi positif bila disenangi, dan valensi negatif bila tidak disenangi atau dihindari, 3.) harapan adalah suatu keyakinan bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu, 4.) kekuatan disamakan dengan motivasi, 5.) kemampuan menunjukkan suatu potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>53</sup>

Tema umum dalam teori harapan mengenai motivasi adalah: 1.) kepuasan sadar oleh individu (dalam situasi kerja atau dalam seluruh ruang kehidupan) untuk berperilaku dengan

---

<sup>52</sup> Ibid., 125.

<sup>53</sup> Ibid.

cara-cara tertentu), 2.) nilai-nilai individual dalam memilih hasil yang diinginkan, 3.) harapan individual mengenai jumlah usaha yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu, 4.) harapan individual tentang probabilitas memperoleh imbalan atas tercapainya suatu hasil yang diinginkan.<sup>54</sup>

### 3.) Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tingkatan yang penting. Adapun tiap tingkatan hirarki dari kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

#### a.) Kebutuhan Psikologikal (Kebutuhan Fisik)

Kebutuhan psikologikal adalah kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat bila sakit.<sup>56</sup>

#### b.) Kebutuhan Rasa Aman

<sup>54</sup> Ibid., 126.

<sup>55</sup> Lenzy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja* (Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2021), 41.

<sup>56</sup> Ibid., 42.

Kebutuhan ini akan diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti: pegawai yang bekerja mampu untuk menyetor gaji untuk ditabung, bagi seorang pegawai memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa dan sejenisnya, kondisi kerja yang menyenangkan termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif, keamanan dalam tempat tinggal.<sup>57</sup>

c.) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang mencakup perasaan seseorang seperti terimakasihnya cinta dan kasih sayang dari seseorang, memiliki keluarga yang harmonis, tergabung dalam organisasi sosial. *Social needs* disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.<sup>58</sup>

d.) Kebutuhan Penghargaan

*Esteem needs* adalah kebutuhan seseorang untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi dan kemandirian. Pada tahap ini seorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang

---

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Ibid.

dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.<sup>59</sup>

e.) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan prestasi yang dimiliki dan mengaktualisasikan dalam bentuk pengembangan diri.<sup>60</sup>

**4.) Teori Motivasi Herzberg**

a.) *Motivation Factor*

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Dan tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.<sup>61</sup>

b.) *Hygiene Factor*

Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Ibid., 43.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Ibid., 44.

<sup>62</sup> Ibid.

## 5.) Teori ERG

ERG adalah *Existence, Relatednes dan Growth*. Teori ini dikembangkan oleh Alderfer, yang menyatakan bahwa seseorang cenderung meningkat kebutuhannya setelah terpuaskan kebutuhan di bawahnya. Ada tiga kelompok kebutuhan yaitu: kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).<sup>63</sup>

### e. Teknik Memotivasi Kerja Karyawan

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja sebagai berikut:<sup>64</sup>

#### 1.) Teknik Pemenuhan Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu:<sup>65</sup>

- a.) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan, dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji atau upah yang layak.<sup>66</sup>
- b.) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, guru

<sup>63</sup> Ibid., 45.

<sup>64</sup> Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*, 134.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Ibid.

memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi, dan dana pensiun.<sup>67</sup>

c.) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan seta tidak diperlakukan sewenang-wenang.<sup>68</sup>

d.) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.<sup>69</sup>

## 2.) Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS"

A = Attention (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfactin* (Keputusan)<sup>70</sup>

<sup>67</sup> Ibid.

<sup>68</sup> Ibid., 135

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> Ibid., 136.



Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.<sup>71</sup>

## B. Studi Penelitian Terdahulu

Sejauh pengetahuan peneliti ada beberapa karya yang mengungkap tentang sumber daya manusia/karyawan, akan tetapi tidak ditemukan penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara sama persis. Maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian lain yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

**Tabel 2.1**

**Studi Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Rumusan	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
----	---------	---------	-----------	-----------	------------------

<sup>71</sup> Ibid.

	<b>dan Judul</b>	<b>Masalah</b>			
1.	Zeni Rofia Wardani (2019), judul “ <i>Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tantea Screen Printing Ponorog</i> ”	Bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tantea Screen Printing Ponorogo? Bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tantea	Penelitian lapangan ( <i>field research</i> ), dengan pendekatan kualitatif. Tema yang diambil sama yaitu faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi.	Pada penelitian tersebut menggunakan dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian saya hanya menggunakan kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan teori Edy Sutrisno sedangkan teori yang saya gunakan teori Kasmir.	Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tantea Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tantea Screen Printing Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai

		<i>Screen Printing Ponorogo?</i>			dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik. <sup>72</sup>
2.	Nurul Fahmi Yulia Citra (2019), judul <b><i>“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giat Bersama Usaha Kabupaten Ponorogo?”</i></b>	Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan di PT. Giat Bersama Usaha Ponorogo? Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Giat	Penelitian lapangan ( <i>field research</i> ), menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja, sedangkan pada penelitian saya menggunakan variabel kinerja karyawan.	faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Giat Bersama Usaha Ponorogo meliputi disiplin kerja, motivasi dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dalam meningkatkan produktivitas kerja. <sup>73</sup> (1) Motivasi dapat memacu semangat para karyawan agar bekerja lebih baik untuk mencapai target produksi, (2) Disiplin dalam bekerja akan menimbulkan sikap

<sup>72</sup> Zeni Rofia Wardani, “*Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo,*” Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 2.

<sup>73</sup> Nurul Fahmi Yulia Citra (2019), dengan judul “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giat Bersama Usaha Kabupaten Ponorogo,*” Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo), 2.

	<b>Ponorogo</b> ”	Bersama Usaha Ponorogo?	analisis data menggunakan teknik induktif.		mengharagai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh atau dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (3) Kompensasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar kompensasi yang diterima maka akan memberikan semangat kerja para karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas kerja karyawan tercapai. <sup>74</sup>
3.	Iis Setyo Budiningt yas (2019), dengan judul, “ <b>Peran Pimpinan dan Motivasi</b>	Bagaiman a peran pemimpin dalam meningkat kan kinerja karyawan di Kantor Kementria	Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu menggamba rkan beberapa penemuan	Variabel yang berbeda yaitu pimpinan. Lokasi yang berbeda.	Kepemimpinan di Kementrian Kabupaten Tulungagung menggunakan gaya demokratis. Hal ini berguna untuk membuat karyawan berperan aktif dalam memaksimalkan kinerja dan pencapaian

<sup>74</sup> Ibid.

	<p><b>Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung?</b></p> <p>Bagaimana kendala dan solusi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor kementerian Agama Kabupaten Tulungagung? Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor</p>	<p>n Agama Kabupaten Tulungagung?</p> <p>Bagaimana kendala dan solusi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor kementerian Agama Kabupaten Tulungagung?</p> <p>Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor</p>	<p>data yang dirumuskan dalam bentuk kata-kata.</p> <p>Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.</p> <p>Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.</p> <p>Variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan</p>		<p>tujuan. Pemimpin berfungsi sebagai pengoordinir dan pengawas.</p> <p>Kendala yang dihadapi oleh pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung adalah sulitnya memupuk kebersamaan dan operasional yang belum memupuni.</p> <p>Motivasi karyawan berupa aktualisasi diri, kebutuhan materi, kebutuhan pribadi yang mana dapat meningkatkan gairah kerja.<sup>75</sup></p>
--	--	---	--	--	--

<sup>75</sup> Iis Setyo Budiningtyas, "Peran Pimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung," Skripsi (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2019), 2.

		kementeri an Agama Kabupaten Tulungagu ng?.	kinerja karyawan.		
4.	Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani (2019), dengan judul <b>“Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi.”</b>	Tujuan menganali sis faktor eksternal yang dapat mempenga ruhi kinerja kerja karyawan PT. Reycom Dokumen Solusi. Tujuan menganali sis pengaruh kompensa si terhadap kinerja kerja karyawan PT.	penelitian deskriptif kualitatif, subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Reycom Dokumen Solusi. Pengumpula n data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan survey. Keabsahan data yang dilakukan dengan triangulasi teknik dan	Lokasi penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi di antara nya adalah adanya faktor eksternal, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. <sup>76</sup> Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah penempatan SDM, disiplin kerja, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, sistem manajemen, bonus/insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, pensiun, transport dan

<sup>76</sup> Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani, “Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi.” Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 01 (2019), 2.

		Reycom Dokumen Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Reycom Dokumen Solusi.	sumber. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.		fasilitas kantor belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Manajerial seharusnya melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reycom Dokumen Solusi.
5.	Herlina Lusiana (2018), dengan judul <i>“Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja”</i> .	Bagaimana cara menganalisis kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Selatan? Apakah kinerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan dapat	Pendekatan kualitatif Variabel yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi dengan cara kualitatif, dengan populasi penelitian sebanyak 87 orang karyawan Non PNS dan	Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal yang terdiri dari: <sup>77</sup> 1.) Kinerja karyawan TVRI Kalsel yang diukur dari beberapa indikator yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan prakarsa, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator yang relevan atau menunjukkan nilai

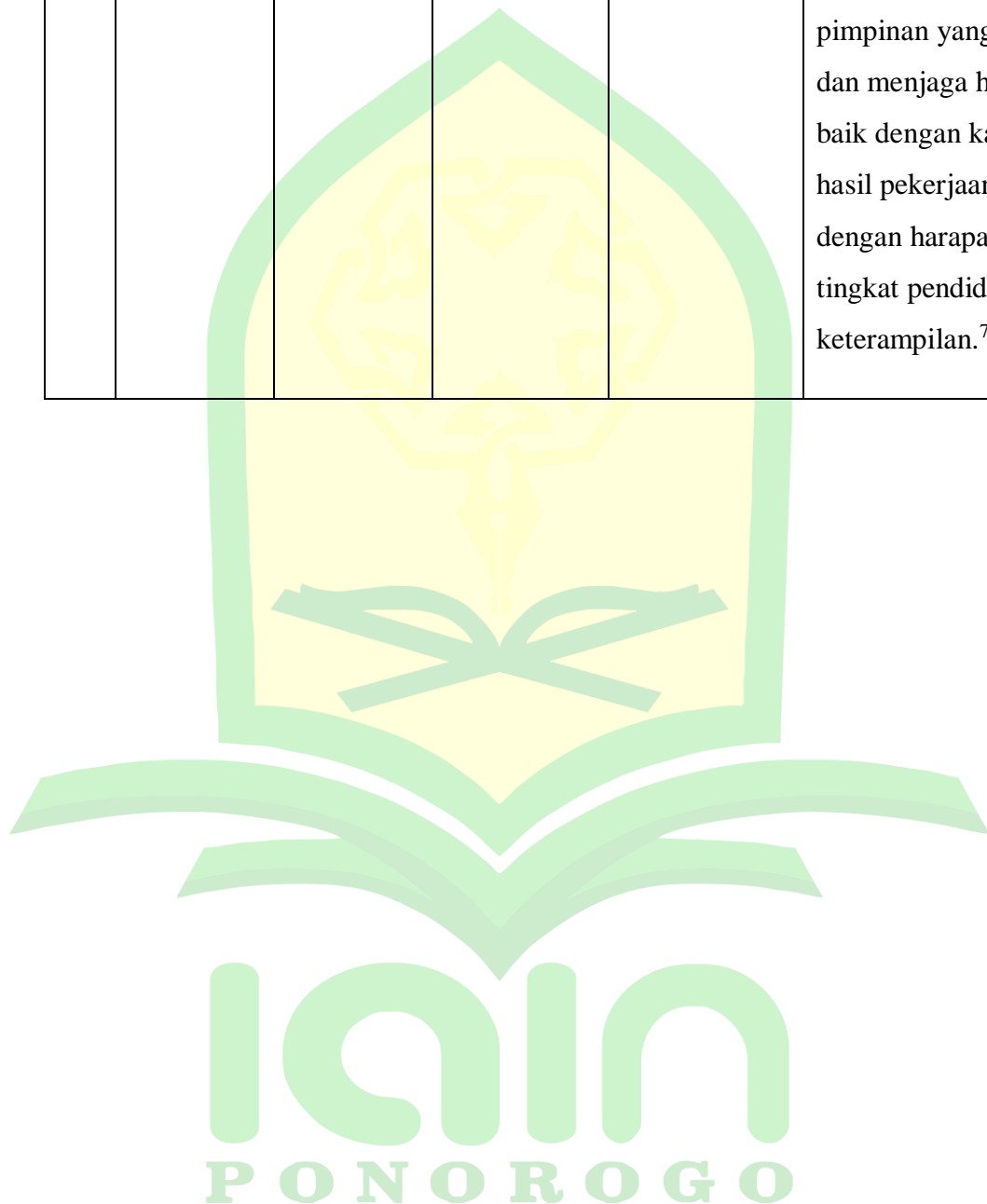
<sup>77</sup> Ibid., 66-67.



		meningkatkan produktivitas kerja?		diambil responden secara acak sebanyak 46 karyawan Non PNS. Untuk menganalisis kinerja karyawan digunakan 5 indikator yang terdiri dari variabel kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan prakarsa. Setelah proses pengumpulan data dan pengolahan yang didapat hasil, dari responden karyawan	positif yaitu pada indikator kesetiaan dan kerja sama, sedangkan indikator yang tergolong tidak relevan atau menunjukkan nilai negatif yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, dan prakarsa. 2.) Produktivitas karyawan diukur dari lima variabel yaitu, konsentrasi kerja, ketepatan waktu masuk kerja, pimpinan yang disiplin dan menjaga hubungan baik dengan karyawan, hasil pekerjaan sesuai dengan harapan, tingkat pendidikan dan keterampilan. <sup>78</sup> Dari lima variabel tersebut, hanya terdapat satu variabel yang relevan yaitu selalu berusaha untuk berkonsentrasi dalam bekerja, sedangkan pada
--	--	-----------------------------------	--	--	--

<sup>78</sup> Herlina Lusiana, "Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja," *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1 (2018), 59.

				TVRI Kalimantan Selatan,	variabel lainnya tergolong tidak relevan yaitu pada variabel ketepatan masuk kerja, pimpinan yang disiplin dan menjaga hubungan baik dengan karyawan, hasil pekerjaan sesuai dengan harapan dan tingkat pendidikan keterampilan. <sup>79</sup>
--	--	--	--	--------------------------------	--




---

<sup>79</sup> Ibid.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian terhadap kasus yang terjadi di lapangan atau terjadi di suatu masyarakat. Pada hakekatnya penelitian lapangan merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan *realistik* apa yang sedang terjadi di tengah masyarakat. Penelitian ini adalah *field research* di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat *induktif/kualitatif*, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>1</sup> Tujuan penelitian kualitatif ini untuk menemukan hipotesis atau teori.<sup>2</sup>

Penelitian ini memilih lokasi di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dengan pertimbangan bahwa kinerja karyawan mengalami

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2015), 9.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 26.

penurunan dilihat dari data IP bulan September sampai Desember 2020. Berdasarkan observasi peneliti selama magang, terjadi penurunan kinerja karyawan dilihat dari hasil *Index Performance* (IP) hasil panen yang tidak sesuai standar sehingga hasil panen menurun dan keuntungan perusahaan menurun.

## **B. Lokasi/ Tempat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis terletak di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun (PT. BROMAT MADIUN). Lokasi dari PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu di Perumahan Widodo Kencono A No. 03 Ds. Pandean RT.056/018 Kec. Taman Kota Madiun.

PT. Broiler Makmur Tangguh merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri budidaya ayam broiler dan kemitraan. PT. Broiler Makmur Tangguh adalah perusahaan kemitraan ayam broiler yang baru berdiri pada bulan Januari 2020. PT. Broiler Makmur Tangguh ini bekantor pusat di Malang. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun (PT. BROMAT MADIUN) adalah salah satu unit di bawah naungan dari PT. Broiler Makmur Tangguh Malang, Jawa Timur. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun baru berdiri pada bulan Agustus 2020.<sup>1</sup>

## **C. Data dan Sumber Data**

Pada penelitian ini penulis menggali data dan informasi dari lapangan secara langsung yang berkaitan dengan faktor-faktor apa saja

---

<sup>1</sup> Aziza, *Wawancara*, 25 April 2021.

yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa informan, yaitu orang-orang yang dianggap tahu tentang data yang dibutuhkan oleh peneliti yang terlibat langsung dari permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Orang-orang tersebut adalah karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun. Responden yang digunakan dalam penelitian yaitu semua karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun berjumlah 7 karyawan, yaitu:

1. Handy Widodo Pratama, selaku Kepala Unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
2. Aziza Muflika, selaku Admin PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
3. Putut, selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
4. Mahmud, selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
5. Leo, selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
6. Agus, selaku Penimbang PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.
7. Lalak, selaku Penimbang PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara secara mendalam atau *in depth interview*. Wawancara adalah sejumlah pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden secara lisan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dan solusi terhadap kendala yang dihadapi PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan kegiatan observasi untuk mendukung teknik pengumpulan data secara wawancara. Observasi adalah sebagai aktivitas untuk memperhatikan sesuatu dengan menggunakan alat indra, yaitu penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.<sup>2</sup> Pengamatan atau observasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat semua informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan. Dalam

---

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi 2* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 107.

observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari karyawan di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.<sup>3</sup>

#### E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi:

a) Uji *Credibility* atau Kredibilitas (*Validitas Internal*)

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian ini dengan melakukan perpanjangan pengamatan dan triangulasi. Dengan perpanjangan pengamatan ketekunan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru.<sup>4</sup> Peneliti mengadakan pengamatan secara teliti dan rinci terhadap faktor-faktor menonjol yang ada hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

Teknik triangulasi dapat dicapai peneliti dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

b) Uji *Transferability* (*Validitas Eksternal*)

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 20015), 240.

<sup>4</sup> *Ibid.*, 270.

Uji *transferability* atau validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk diterapkannya hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.<sup>5</sup>

c) Uji *Dependability* (Reliabilitas)

Uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Bagaimana peneliti mulai menentukan masalah/fokus, memasuki lapangan, menentukan sumber data, sampai membuat kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti.<sup>6</sup>

d) Uji *Confirmability* (Obyektivitas)

Uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan.<sup>7</sup>

## F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari:

---

<sup>5</sup> Ibid., 276.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibid., 277.



a) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan yang jumlahnya cukup banyak, lalu dirangkum, dipilih data yang penting yang berkaitan dengan fokus penelitian, membuat kategori, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak dipakai.<sup>8</sup>

b) *Data Display* (Penyajian Data)

Menyajikan data atau memaparkan data ke dalam pola. Melalui penyajian data, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.<sup>9</sup>

c) *Conclusion/Verification*

Selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>10</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

---

<sup>8</sup> Ibid., 251.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid., 252.

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>11</sup>

Analisis data dalam penelitian ini, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori analisis data Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Menurut teori Miles and Huberman, ada tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu reduksi data (*data reduction*), paparan data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Analisis data kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung, artinya kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan juga selama dan sesudah pengumpulan data.<sup>12</sup>

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan

---

<sup>11</sup> Ibid., 244.

<sup>12</sup> Ibid., 246.

mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>13</sup>

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau memaparkan data. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.<sup>14</sup>

Langkah selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan simpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Kesimpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian. Berdasarkan analisis *interactive model*, kegiatan pengumpulan data, reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan proses siklus dan interaktif. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatannalisis yang saling menyusul.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Ibid., 247.

<sup>14</sup> Ibid., 248.

<sup>15</sup> Ibid., 250.

## BAB IV

### DATA DAN ANALISA

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Profil PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

PT. Broiler Makmur Tangguh merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri budidaya broiler dan kemitraan. PT. Broiler Makmur Tangguh adalah perusahaan kemitraan ayam broiler yang baru berdiri pada bulan Januari 2020. Karena *owner* dari PT. Broiler Makmur Tangguh yang berpengalaman, manajemen yang solid dan profesional di *Farming* dan kemitraan, perusahaan ini berhasil mendirikan 7 unit di wilayah Jawa Timur yaitu Malang, Kediri, Tulung Agung, Blitar, Mojokerto, Madura, dan Madiun. PT. Broiler Makmur Tangguh ini berkantor pusat di Perum Araya, Cluster Taman Tirta Blok j7 No. 26 Blimbing Malang, Jawa Timur.<sup>1</sup>

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun (PT. BROMAT MADIUN) adalah salah satu unit di bawah naungan dari PT. Broiler Makmur Tangguh Malang, Jawa Timur. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun baru berdiri pada bulan Agustus 2020. Lokasi dari PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu di Perumahan Widodo Kencono A No. 03 Ds. Pandean RT.056/018 Kec. Taman Kota Madiun. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dipimpin oleh Bapak Handy Wido Pratama selaku Kepala Unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

---

<sup>1</sup> Aziza, *Wawancara*, 25 April 2021.

Perusahaan ini sudah memiliki legalitas usaha seperti dalam bentuk Nomor Register Perusahaan (NRP)/Tanda Daftar Perusahaan (TDP).

## 2. Visi dan Misi

Visi dari PT. Broiler Makmur Tangguh yaitu menjadi perusahaan yang terbesar dan terbaik dalam industri peternakan.

Misi dari PT. Broiler Makmur Tangguh yaitu memajukan industri peternakan secara modern, meningkatkan kesejahteraan inti-plasma dan mewujudkan peternak nasional yang handal dan dinamis, memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia dan menerapkan teknologi terkini, dan memberikan manfaat bagi pemegang saham, karyawan, dan masyarakat luas.<sup>2</sup>

## 3. Struktur Organisasi

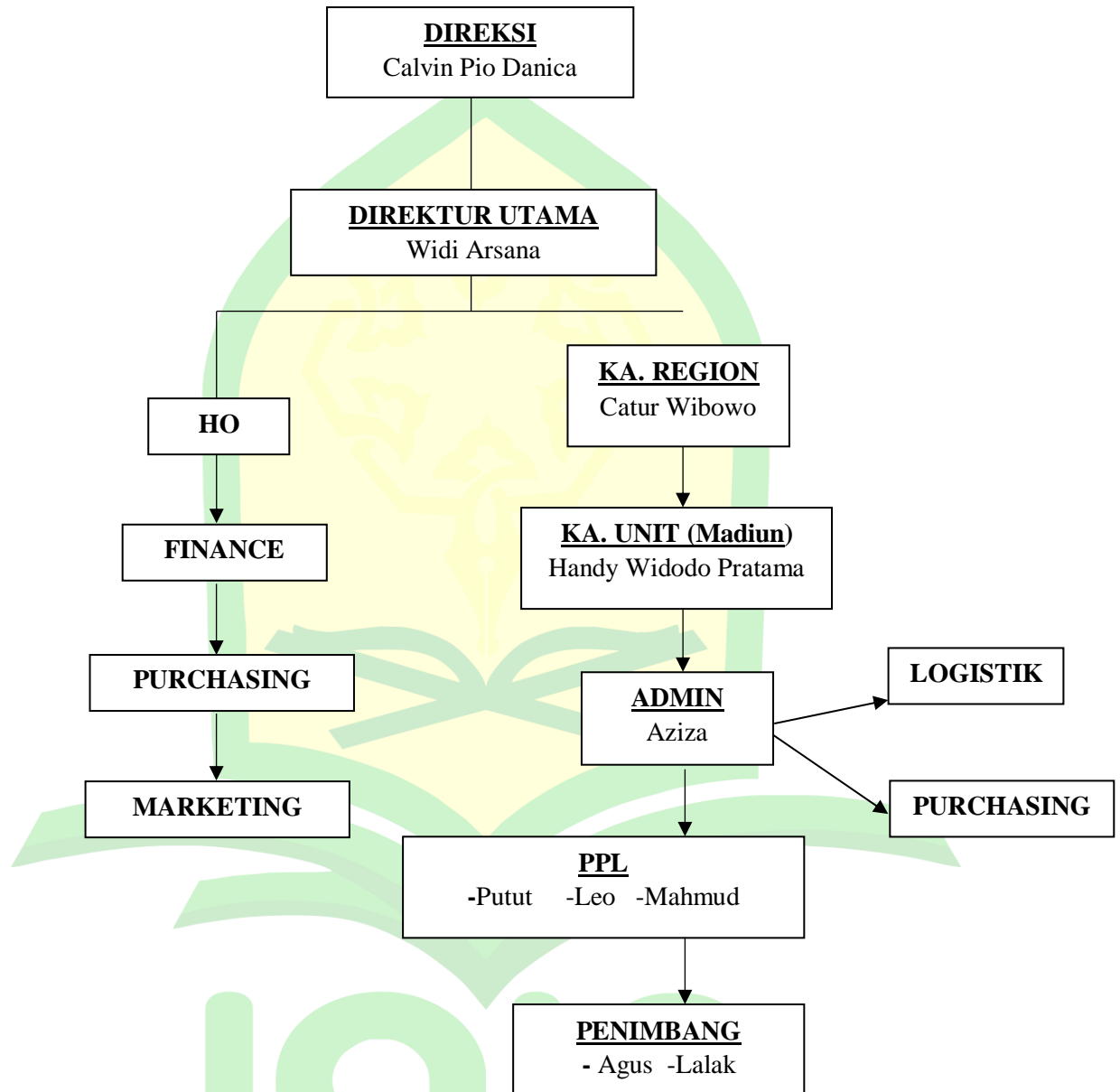
Struktur organisasi adalah suatu kerangka berhubungan antara pejabat maupun bidang kerja yang satu dengan yang lainnya sehingga akan tampak mengenai kepegawaiannya. Suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan mutlak memerlukan adanya struktur yang sesuai dengan aktivitas yang dijalankannya. Bagi perusahaan maupun instansi, baik dalam skala besar maupun kecil, struktur organisasi merupakan seperangkat yang sangat penting untuk mengadakan pembagian tugas dan pekerjaannya.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Mukarromah Dian Mayasari, “Strategi Pemasaran Pada Batik Danar Hadi Di Surakarta”, *Tugas Akhir* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009), 25.

Berikut struktur organisasi di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun :<sup>4</sup>



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

<sup>4</sup> Aziza, Wawancara, 25 April 2021.

#### 4. Job Deskripsi

Dalam suatu unit terdiri dari 4 bagian yaitu, Kepala Unit, Admin, PPL (Petugas Penyuluh Lapangan) dan Penimbang. Berikut tugas dari masing-masing bagian tersebut :

##### a. Kepala Unit

- 1) Bertanggung jawab sepenuhnya dalam menentukan kebijaksanaan untuk pengembangan unit.
- 2) Bertanggung jawab atas semua tugas yang ada di unit.
- 3) Mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan menentukan strategi untuk mencapai target.<sup>5</sup>

##### b. Admin

Admin dibagi menjadi 2 yaitu :

##### 1.) Admin Logistik

Admin logistik bertanggung jawab mengelola administrasi tentang keluar masuknya barang, stok, dan tugas admin logistik dalam kemitraan yaitu:

- a) Setting DOC.
- b) Setting pakan.
- c) Setting OVK.
- d) Membuat kontrak penawaran tarif ongkos angkutan ekspedisi pakan.
- e) Cek stok OVK setiap minggu sekali.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Aziza, Wawancara, 27 April 2021.

## 2.) Admin Produksi

Tugas admin produksi sebagai berikut:

- a) Laporan stok *live bird* (ayam hidup) setiap hari.
- b) Laporan database peternak seminggu sekali.
- c) Mengerjakan RHPP (Rekapitulasi Hasil Pemeliharaan Peternak).
- d) Rekap *perform* akhir bulan.
- e) Pengarsipan data.<sup>7</sup>

### c. PPL (Petugas Penyuluh Lapangan)

PPL bertanggung jawab mengelola atau mengawal peternak dari DOC *chick in* sampai panen. Tugas dari PPL sebagai berikut:

- 1) Prospek kandang peternak.
- 2) Menjelaskan kontrak pada peternak.
- 3) Mensetting DOC datang.
- 4) Mengunjungi plasma minimal seminggu sekali.
- 5) Mengisi recording.
- 6) Mutasi pakan.
- 7) Setting panen.
- 8) Pengerjaan RHPP.<sup>8</sup>

### d. Penimbang

---

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.



Penimbang membantu proses panen di kandang. Tugas-tugas dari penimbang sebagai berikut:

- 1) Meneruskan data setting panen dari PPL ke marketing pusat.
- 2) Membantu menimbang ayam saat panen.
- 3) Merekap data timbang saat panen.<sup>9</sup>

## 5. Proses Produksi dan Jasa Layanan

Proses produksi dan jasa layanan di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu sebagai berikut:

- a. Pertama PPL (Petugas Penyuluh Lapangan) mencari mitra (peternak) dengan prospek kandang.

Prospek kandang ini dibedakan menjadi dua yaitu kandang *closed house* dan kandang *open house*. Kandang tipe *open house* mempunyai dinding yang terbuka. Pada umumnya dinding kandang terbuka terbuat dari kayu atau bambu. Sedangkan pada kandang *closed house* (merupakan inovasi yang diperkenalkan oleh industri peternakan ayam broiler di USA) biasanya terbuat dari bahan-bahan permanen seperti besi yang dilengkapi atap plavon. Bahan permanen seperti besi dipilih untuk melindungi berbagai alat peternakan yang terdapat di dalamnya.<sup>10</sup> Tipe kandang *open house* dengan dinding yang terbuka cenderung memiliki sirkulasi udara yang terlalu bebas, ini mengakibatkan ternak dapat terpapar udara bebas. Ternak tidak akan terlindung dari panas, dingin,

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Aziza, *Wawancara*, 28 April 2021.

angin, hujan, dan intensitas sinar matahari yang terik. Akibatnya ternak dengan kandang terbuka rawan terhadap berbagai penyakit akibat perubahan udara. Pada kandang *closed house* menawarkan sirkulasi udara yang nyaman. Peternak dapat mengatur suhu udara yang diinginkan menggunakan berbagai peralatan yang terdapat di dalam kandang. Bila suhu udara terlalu panas, peternak dapat menggunakan *cooling system* yang ada untuk mendinginkan suhu di dalam kandang. Kandang *open house* (kandang terbuka) sama sekali tidak melindungi ternak dari kontak dengan dunia luar. Akibatnya, ternak sangat rentan terjangkit berbagai penyakit ataupun wabah ternak akibat bakteri dan virus yang tersebar melalui udara. Berbeda dengan konstruksi kandang *closed house* yang menawarkan *higienitas* tingkat tinggi. Ternak terbebas dari kontak dengan dunia luar dan artinya bebas dari segala ancaman penyakit. Pembuatan kandang ayam tertutup (kandang *closed house*) membutuhkan biaya yang relatif jauh lebih mahal dari pada kandang terbuka (kandang *open house*). Peternak perlu membeli bahan-bahan permanen seperti besi, plavon, dan berbagai peralatan pendukung sirkulasi udara dalam kandang seperti pendingin dan kipas angin.<sup>11</sup> Tetapi biaya yang mahal ini menjanjikan suatu keuntungan berlipat karena produksi ternak

---

<sup>11</sup> Ibid.

akan meningkat dan angka kematian ternak akibat berbagai penyakit dapat ditekan.<sup>12</sup>

b. Kesepakatan kontrak perjanjian antara peternak dan perusahaan.

Jika kandang sudah sesuai standart dan peternak dapat dipercaya maka akan dilakukan kesepakatan dengan tanda tangan kontrak perjanjian pembagian hasil, di PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun ada dua kontrak perjanjian, untuk kandang *closed house* menggunakan kontrak maklon sedangkan untuk kandang *open house* menggunakan kontrak konvensional.<sup>13</sup>

c. Setting DOC, pakan, dan obat

Setelah tanda tangan kontrak perjanjian, PPL (Petugas Penyuluh Lapangan) menyetting tanggal DOC (*Day Old Chicken*)/anak ayam, *setting* pakan, dan *setting* obat. Ayam DOC adalah ayam dengan umur dibawah 10 hari dan paling lama 14 hari setelah ayam itu menetas, DOC ayam biasanya dipakai untuk istilah ayam pedaging atau ayam potong. Ayam dengan umur 1 hari dan paling lama 14 hari ini biasanya dijadikan sebagai bibit untuk ditenakan oleh peternak ayam khususnya peternak ayam potong.

d. Pengiriman pakan akan dilakukan sampai kebutuhan sesuai standar.

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

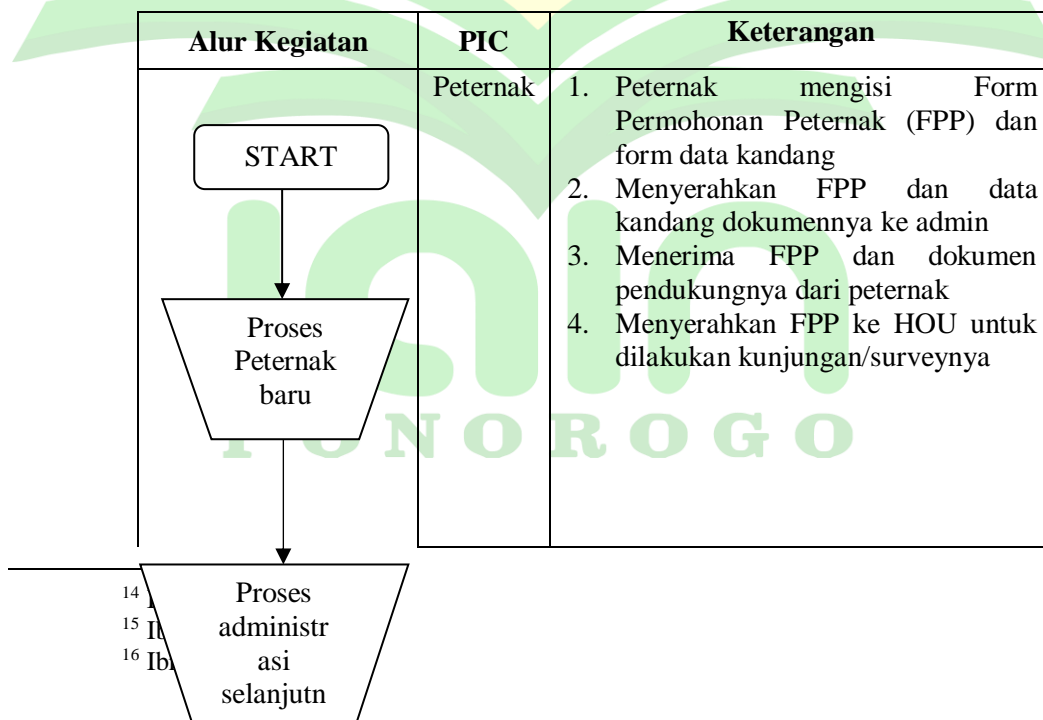
- e. Panen akan dilakukan kisaran umur 34-35 hari, dan untuk penjualan langsung di *handle* pusat.<sup>14</sup>
- f. Laporan hasil panen.

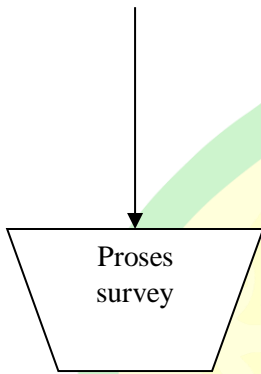
Jika panen sudah selesai maka admin dan PPL (Petugas Penyuluh Lapangan) akan mengerjakan laporan hasil panen, laporan hasil panen ini untuk mengetahui pembagian hasil peternak dan unit sesuai kesepakatan awal.<sup>15</sup> Jika keuntungan lebih dari 1000/ekor maka penghasilan bruto akan dipotong 10% untuk tabungan. Tabungan ini bisa diambil jika peternak keluar.<sup>16</sup>

## 6. Mekanisme Pelayanan

- a. Prosedur Penerimaan Peternak Baru PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

**Tabel 4.1**  
**Prosedur Penerimaan Peternak Baru**  
**PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun**



	Admin unit	
	HOU + PPL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersama PPL melakukan survey ke peternak</li> <li>2. Cek data kandang dan denah jika ada revisi direvisi, dan ditandatangani dan di beri catatan diterima apa tidak dan acc populasi kemudian ambil foto kandang dan rumah peternak</li> <li>3. Serahkan hasil kunjungan ke admin</li> </ol>
	PPL	
	Admin unit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau disetujui siapkan perjanjian kontrak kerjasama untuk peternak di ttd peternak dan Ka unit</li> <li>2. Hubungi peternak untuk tandatangan perjanjian kontrak kerjasama</li> <li>3. Tandatangani perjanjian kontrak kerjasama</li> <li>4. <i>Entry</i> data untuk peternak baru</li> </ol>
	Peternak	
	Admin unit	

Sumber : PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

- b. Prosedur Rencana *Chick In* (Mingguan)/Diajukan Tiap Hari Rabu  
Broiler Makmur Tangguh *Comercial Farm*

**Tabel 4.2**  
**Prosedur Rencana Chick In**  
**PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun**

Alur Kegiatan	PIC	Keterangan
START	PPL	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lakukan kunjungan ke peternak, lihat persiapan kandang dan peralatan untuk proses <i>chick in</i></li> <li>2. Buat permohonan chick in sesuai dengan kapasitas kandang ke admin unit</li> <li>3. Buat rencana chick in mingguan dan mintakan persetujuan/ttd ke Ka Unit</li> <li>4. Tandatangani rencana chick in mingguan dan coret yang tidak di acc</li> <li>5. Email format exl dan pdf (yang sudah ditandatangani yang</li> </ol>
Proses permohonan rencana	Admin produksi	
	HOU	

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> Rekap rencana <i>chick in</i> </div>	Admin unit	berwenang) ke admin unit yang jadi kantor area untuk minta acc Ka Area
	Admin unit (area)	6. Rekap permohonan chick in unit dan mintakan acc Ka Area
	Admin HO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buat rekap rencana chick in mingguan per area</li> <li>2. Mintakan tandatangan ke Ka HO</li> <li>3. Email rencana chick in mingguan ke supplier</li> <li>4. Filling dokumen PCI</li> </ol>

Sumber: PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

c. Prosedur Permintaan dan Pembelian DOC, MT, dan OVK

**Tabel 4.3**  
**Prosedur Permintaan dan Pembelian DOC, MT dan OVK**

Alur Kegiatan	PCI	Keterangan
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">START</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">Proses permintaan DOC, MT dan OVK</div>	Admin unit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil meeting mingguan, buat rekap plan chick in doc, kebutuhan pakan dan ovk minggu depan (hari senin sd sabtu)</li> <li>2. Setak rekap sesuai point 1 dan mintakan ttd Ka Unit</li> <li>3. Email point 2, ke admin area dan admin HO</li> <li>4. Catatan, revisi kebutuhan pakan diajukan 2 hari sebelumnya sebelum pukul 10.00 WIB diemail ke admin area dan admin HO</li> <li>5. Filling dokumen</li> </ol>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">Proses pembelian DOC, MT dan OVK</div>	Admin area	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekap plan chick in, kebutuhan pakan dan ovk lalu email/ajukan ke supplier / email cc ke admin HO</li> <li>2. Ajukan revisi harian kebutuhan pakan jika ada (ajukan ke supplier /email cc ke admin HO</li> <li>3. Filling dokumen</li> </ol>

Sumber: PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

## B. Data

### 1. Faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, ada beberapa faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

#### 1.) Tanggung jawab tinggi dalam bekerja

Karyawan harus memiliki tanggung jawab tinggi dalam bekerja, jika karyawan memiliki tanggung jawab tinggi dalam bekerja, maka kinerjanya akan tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Aziza selaku admin PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “karyawan harus mempunyai tanggung jawab tinggi dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang baik. Tanggung jawab karyawan ini seperti menjalankan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi masing-masing dan mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.”<sup>17</sup>

#### 2.) Perencanaan dalam bekerja

---

<sup>17</sup> Aziza, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

Karyawan harus memiliki rencana dalam bekerja untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki perencanaan dalam bekerja untuk merealisasikan tujuan perusahaan yaitu pencapaian *Index Performance* (IP) ayam tinggi. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“setiap karyawan yang bekerja memiliki rencana dalam bekerja. Terutama perencanaan dalam melakukan *chickin* ayam ke kandang hingga perencanaan ayam panen. Semua pekerjaan harus direncanakan terlebih dahulu dengan standar-standar yang sudah ditetapkan perusahaan, selain itu semua peralatan dan kebutuhan kandang harus sudah siap dengan baik. Dengan adanya perencanaan kerja yang baik diharapkan akan mengurangi kelalaian-kelalaian dan kendala yang terjadi dilapangan yang mempengaruhi hasil panen.”<sup>18</sup>

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk merealisasikan rencananya dalam bekerja dengan tujuan menghasilkan kinerja yang baik. Misalnya Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) memiliki rencana dalam melakukan budidaya ayam broiler misalnya perencanaan melakukan budidaya ayam broiler dengan umur panen 33 hari. Perusahaan memberikan kesempatan dan kebebasan karyawan dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah yang

---

<sup>18</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.



terjadi. Seperti yang diungkapkan Bapak Putut selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “karyawan diberikan kebebasan dalam merealisasikan rencana dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan, tetapi dengan catatan tidak keluar dari aturan yang ditetapkan perusahaan.”<sup>19</sup>

### 3.) Kemampuan budidaya ayam broiler

Karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang mendukung kinerjanya dengan baik, misalnya kemampuan dan keahlian dalam budidaya ayam broiler dengan baik. Tetapi dalam praktiknya tidak semua karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yang dipekerjakan di perusahaan memiliki kemampuan yang sama dalam budidaya ayam broiler. Seperti yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“menurut saya kemampuan karyawan dalam bidang peternakan khususnya ayam broiler sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam budidaya ayam broiler. Jika setiap karyawan memiliki kemampuan lebih tentang ayam broiler, bagaimana budidaya ayam broiler yang benar, maka kinerjanya akan lebih baik dan IP yang dihasilkan akan baik juga. Selain itu ada kendala faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja yaitu tidak semua karyawan yang akan dipekerjakan memiliki kemampuan khusus di bidang peternakan. Ada beberapa karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam budidaya ayam broiler. Sehingga perusahaan selalu mewajibkan training untuk calon karyawan baru.”<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Putut, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>20</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

Sedangkan Bapak Mahmud selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) mengungkapkan bahwa,

“walaupun karyawan yang bekerja sudah di training dan memiliki kemampuan dan pengalaman budidaya ayam broiler atau pernah bekerja disebuah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan, kenyataannya karyawan juga pernah mengalami kegagalan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. maka dari itu perlu adanya pelatihan secara terus menerus untuk terus mengembangkan kinerja karyawan agar hasil kerjanya baik.”<sup>21</sup>

Walaupun karyawan sudah dibekali kemampuan mengenai budidaya ayam broiler, tetapi tetap saja pernah mengalami kegagalan dalam bekerja, dilihat dari hasil *Index Performance* (IP) yang menurun. Tingkat keberhasilan ayam broiler dilihat dari perkembangan nilai *Index Performance* (IP) setiap bulannya. Pada bulan September IP masih baik kemudian mengalami penurunan IP secara terus-menerus sampai bulan Desember. Berikut data IP yang mengalami penurunan:<sup>22</sup>

**Tabel 4.4**  
**Data *Index Performance* (IP)**  
**Bulan September – Desember 2020**

No.	Bulan	IP ( <i>Index Performance</i> )
1.	September	295,25
2.	Oktober	293,25
3.	November	263,2
4.	Desember	260,8

(Sumber: PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun )

<sup>21</sup> Mahmud, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>22</sup> Aziza, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

#### 4.) Kemampuan dalam ketepatan waktu

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada kenyataannya karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada bulan September hingga Desember tahun 2020. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“pada bulan kemarin karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya dalam mengumpulkan data recording dan data timbangan ayam tidak tepat waktu. Hal tersebut karena panennya molor sehingga laporan perusahaan ke pusat juga terlambat. Selain itu kemarin SDM (Sumber Daya Manusia) kita bagian admin mengalami kecelakaan lalu lintas, sehingga kinerjanya menurun, semua pekerjaan jadi tidak terkontrol baik dan tidak selesai tepat waktu.”<sup>23</sup>

Hal tersebut juga sesuai dengan yang diungkapkan Bapak Mahmud selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “karena petugas lapangan terlalu fokus terhadap permasalahan di kandang, hingga lalai dalam pekerjaan dan tanggung jawab di kantor.”<sup>24</sup>

#### 5.) Memaksimalkan waktu dalam bekerja

Karyawan memaksimalkan waktu dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik, pada kenyataannya walaupun karyawan sudah memaksimalkan waktu bekerja tetapi pada bulan

<sup>23</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>24</sup> Mahmud, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

September hingga Desember tahun 2020 kinerja karyawan menurun dibuktikan dengan hasil *Index Performance* (IP) ayam yang mengalami penurunan. Seperti yang dikemukakan Bapak Mahmud selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“karyawan sudah memaksimalkan waktu dalam bekerja, dari pagi hingga malam hari, terutama petugas lapangan harus tetap siaga bekerja diluar jam kerja kantor, karena berhubungan langsung dengan peternak. Walaupun sudah memaksimalkan waktu dalam bekerja, tetapi petugas juga mengalami kendala-kendala di lapangan yang tidak mungkin bisa dihindari. Seperti faktor cuaca yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan ayam broiler.”<sup>25</sup>

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Bapak Putut selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“karena musim penghujan, banyak masalah-masalah yang terjadi di lapangan, seperti kandang yang kebanjiran, banyak ayam yang mati karena rentan terkena penyakit, suhu dan kelembaban kandang yang tidak stabil, sedangkan sumber daya kita terbatas untuk mengatasi banyaknya kandang yang bermasalah. Sampai kami petugas lapangan kewalahan dalam melakukan kontrol rutin terhadap kandang-kandang yang lain, karena terlalu fokus terhadap beberapa kandang yang bermasalah, sehingga lalai dalam mengontrol kandang-kandang yang lain. Tenaga kita juga dituntut dioptimalkan dalam bekerja pada saat itu juga. Waktu istirahat karyawan jadi berkurang, bahkan kita harus merelakan waktu dengan keluarga karena terkadang harus seharian penuh ada di kandang peternak yang bermasalah. Tanpa disadari kesehatan karyawan menurun mengakibatkan performa kinerja karyawan menurun dan hasil panen dilihat dari *Index Performance* mengalami penurunan.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Mahmud, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>26</sup> Putut, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

#### 6.) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan

Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan yang sudah di planning. Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun mengemukakan,

“ada beberapa PPL yang mengajukan panen umur mulai 33-35 hari karena BW (*body weight*) sudah naik jadi siap panen, atau mengajukan umur panen 37-38 hari disebabkan karena BW belum naik, tetapi dengan syarat panen ayam akan segera habis 1-2 hari saja, karena jika lebih dari itu, kebutuhan pakan akan bertambah dan menyebabkan FCR bengkak dan IP akan turun. Tetapi ada PPL yang mengajukan panen umur 37-38 tetapi IP tetap bagus selama tonase (kg panen) dan pakan ayam tetap aman, semuanya itu tergantung bagaimana PPL memanajemen dengan baik.”<sup>27</sup>

Tingkat keberhasilan perusahaan ayam broiler dilihat dari nilai IP tiap bulannya. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun mengalami penurunan *Index Performance* (IP) pada bulan September hingga Desember tahun 2020. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan target di bulan November hingga Desember tahun 2020, dilihat dari nilai IP yang dibawah IP standar perusahaan yaitu 280.

#### 7.) Sumber daya manusia yang berkualitas

Perusahaan akan memilih sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang handal. Tujuannya yaitu untuk menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki program training

---

<sup>27</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

untuk calon karyawan baru sebelum bekerja di perusahaan, tujuan dilakukan training yaitu agar karyawan menguasai dan memiliki kemampuan dalam budidaya ayam broiler serta memahami job deskripsi sesuai dengan posisi pekerjaan. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Ibu Aziza selaku admin PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“karyawan harus memiliki kemampuan dalam bekerja, seperti kemampuan daalam budidaya ayam broiler, kemampuan dalam menghitung dan mensetting perencanaan budidaya ayam broiler, kemampuan dalam manajemen pemeliharaan, kemampuan dalam manajemen pakan, kemampuan manajemen kesehatan dan kemampuan dalam manajemen waktu. Untuk memiliki semua kemampuan tersebut terutama mengenai budidaya ayam broiler, maka karyawan sebelum bekerja akan dilakukan training terlebih dahulu minimal satu periode, agar karyawan dapat lebih mengetahui job deskripsi ketika bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.”<sup>28</sup>

Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun juga menambahkan,

“dengan dibekali kemampuan dan pengetahuan selama training, diharapkan karyawan memiliki keahlian khususnya di bidang ayam broiler atau bidang pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik dan benar. Pada kenyataannya karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi masing-masing tetapi karyawan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan seperti kelalaian dalam melakukan kontrol dan survei rutin terhadap kandang yang menyebabkan kegagalan dalam pencapaian target yaitu *Index Perfomance* (IP) ayam menurun dibawah standar perusahaan.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Aziza, Wawancara, 28 Juli 2021.

<sup>29</sup> Handy Widodo, Wawancara, 28 Juli 2021.

Berdasarkan SOP (*Standar Operasional Prosedur*), untuk petugas penyuluh lapangan (PPL) harus melakukan survei atau kontrol rutin ke kandang atau peternak minimal dua kali dalam seminggu. Pada praktiknya karyawan sudah melakukan kontrol kandang, tetapi pada bulan september hingga Desember 2020, karyawan mengalami kelalaian dalam survei dan kontrol kandang. Karena pada bulan tersebut merupakan musim penghujan, banyak masalah-masalah yang terjadi dilapangan. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Putut Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“saat musim penghujan kemarin, petugas lapangan mengalami kelalaian dalam melakukan survei dan kontrol kandang, karena faktor cuaca hujan, banyak kandang yang banjir dan banyak ayam yang sakit dan mati. Karena PPL hanya fokus kepada kandang-kandang yang rusak, sehingga lupa dan lalai dalam melakukan kontrol rutin kepada kandang-kandang yang lain, sehingga banyak ayam yang mati karena rentan terkena penyakit.”<sup>30</sup>

Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Bapak Mahmud selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“karena terlalu fokus kepada beberapa kandang, jadi kandang lain juga ikut bermasalah sehingga tingkat deplesi ayam meningkat dan tidak bisa dihindari. Selain itu karena petugas terlalu dituntut untuk bekerja sewaktu-waktu, sehingga karyawan jadi lalai dalam menjaga kesehatan tubuh, kesehatan jadi menurun akibatnya kinerja kurang maksimal dan hasil IP mengalami penurunan karena hasil panen juga dibawah standar perusahaan.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Putut, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

<sup>31</sup> Mahmud, *Wawancara*, 28 Juli 2021.



Seharusnya pada musim penghujan, karyawan lebih memaksimalkan kegiatan survei dan kontrol rutin ke kandang, untuk menghindari terjadinya kegagalan panen. Walaupun begitu jika masalah sudah terlanjur terjadi, dan realisasinya tidak sesuai dengan perencanaan diawal, maka karyawan harus mampu memberikan solusi yang terjadi, dengan pengawasan dan pembinaan dari pimpinan. Pada praktiknya karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun belum maksimal dalam memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi di lapangan. Maka dari itu perlu adanya pelatihan yang lebih rutin kepada karyawan agar karyawan selalu siap dalam mengambil setiap keputusan dalam rangka mengatasi masalah yang terjadi. Seperti yang diungkapkan Bapak Handy Widodo,

“setiap PPL memiliki strategi yang berbeda-beda dalam melakukan budidaya ayam broiler, misalnya dalam membuat rencana panen ayam dengan hari yang ditentukan diawal saat setting, ada karyawan yang mensetting umur panen dari 33 samapai 37 hari. Semua tergantung dari bagaimana petugas mensetting dengan baik dan menyesuaikan dengan kondisi ayam saat itu juga.”<sup>32</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu tanggung jawab tinggi dalam bekerja,

---

<sup>32</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 28 Juli 2021.



perencanaan dalam bekerja, kemampuan budidaya ayam broiler, kemampuan dalam ketepatan waktu, memaksimalkan waktu dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan, dan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **2. Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun**

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Faktor motivasi dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP). Jika kinerja karyawan baik, maka akan menghasilkan *Index Performance* (IP) ayam yang baik diatas standar perusahaan.

### **1.) Motivasi berupa finansial**

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Jika karyawan memiliki semangat dalam bekerja, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Seperti yang dikemukakan Bapak Handy Widodo selaku kepala unti PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan harapan karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja

dengan baik dan kinerjanya lebih baik lagi. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan berupa gaji pokok, bonus tambahan dalam pencapaian target, dan tunjangan-tunjangan yang lain. Tunjangan-tunjangan ini seperti tunjangan makan dan tunjangan transportasi selama bekerja.”<sup>33</sup>

## 2.) Motivasi dari pimpinan

Selain motivasi berupa finansial, motivasi yang diberikan seorang pemimpin dalam bekerja juga penting didapatkan karyawan. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawannya dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja dengan baik. Seperti yang diungkapkan Ibu Aziza selaku admin PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“motivasi itu sangat penting dalam bekerja. Terutama motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya. Jika pemimpin dapat memberikan motivasi yang baik pasti kinerja karyawan akan baik. Kepala unit cabang madiun sudah memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, beliau memberkan nasihat dan jika ada masalah selalu dibicarakan dengan karyawan lainnya untuk didiskusikan solusinya dan mau menerima saran atau pendapat dari semua karyawan jadi tidak egosi memaksakan kehendak sendiri.”<sup>34</sup>

## 3.) Motivasi berupa pelatihan

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memberikan motivasi berupa pelatihan-pelatihan mengenai budidaya ayam broiler. Tujuan dilakukan pelatihan yaitu diharapkan karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang handal dibidang budidaya ayam broiler, sehingga akan menghasilkan kinerja yang

<sup>33</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>34</sup> Aziza, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

baik dan hasil panen ayam akan baik dibuktikan dengan nilai *Index Performance* (IP) ayam diatas 280. Menurut Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tnagguh Madiun mengemukakan,

“perusahaan selalu memberikan training kepada calon karyawan yang akan bekerja. Selain itu perusahaan juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan dengan tujuan karyawan mempunyai kemampaun dan keahlian dalam budidaya ayam broiler, sehingga nilai *Index Performance* ayam broiler meningkat. Dengan diadakan training atau pelatihan-pelatihan tersebut, karyawan akan lebih baik dalam bekerja sesuai dengan job dskripsi pekerjaan masing-masing.”<sup>35</sup>

#### 4.) Pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan

Kebutuhan fisiologis karyawan seperti kebutuhan sandang, pangan, papan selama bekerja di perusahaan jika terpenuhi dengan baik, maka akan memotivasi karyawan bekerja dengan baik. Kebutuhan fisiologis karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun sudah terpenuhi, seperti yang dikemukakan Bapak Handy selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“perusahaan berupaya memberikan yang terbaik kepada karyawan dengan mencukupi kebutuhan makan siang selama bekerja, selain itu perusahaan juga memberikan tempat kerja yang nyaman mungkin untuk karyawan, sedangkan untuk pakaian kerja sehari-hari yaitu fleksibel bebas sopan rapi. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja.”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

<sup>36</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

Berikut data gaji dan tunjangan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun:<sup>37</sup>

**Tabel 4.5**  
**Data Gaji Karyawan**  
**PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun**

Posisi	Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Transportasi/ Sewa Kendaraan
Kepala Unit	Rp 5.500.000	Rp 300.000	Sewa mobil Rp 2.500.000
Admin	Rp 2.000.000	Rp 300.000	Sewa motor Rp 200.000
PPL (Petugas Penyuluh Lapangan)	Rp 2.500.000	Rp 300.000	Sewa motor Rp 300.000
Penimbang	Rp 1.800.000	Rp 300.000	Sewa motor Rp 300.000

#### 5.) Kebutuhan keamanan

Selain kebutuhan fisiologis, karyawan juga membutuhkan pemenuhan kebutuhan terhadap rasa aman, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan aman, pemimpin yang baik, dan perusahaan yang menyediakan jaminan kesehatan untuk karyawannya. Tempat kerja dan lingkungan kerja PT. Broiler Makmur Tangguh nyaman tetapi kamanannya kurang terjaga seperti yang dikemukakan oleh Bapak Lalak selaku penimbang

<sup>37</sup> Ibid.

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “menurut saya kantor PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun disini untuk keamanannya kurang, disini tidak ada petugas keamanan seperti satpam dan kantor juga tidak dilengkapi CCTV, tetapi untuk kenyamanan kantor, saya merasa nyaman, lingkungan kantor bersih sehingga nyaman buat kerja.”<sup>38</sup>

Kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun sebagai pimpinan kantor cabang madiun memiliki sikap kepemimpinan yang baik, mampu memimpin bawahannya dengan tegas dan membantu memberikan dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan, seperti yang diungkapkan Bapak Mahmud selaku Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, dapat mengayomi semua karyawan dalam bekerja, dapat membangkitkan dan memberi motivasi kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.”<sup>39</sup>

Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dalam bekerja selama tidak merugikan perusahaan. Menurut Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “demi kenyamanan dan kebaikan kita semua sebagai *team* kerja

---

<sup>38</sup> Lalak, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

<sup>39</sup> Mahmud, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

yang baik, perusahaan tidak pernah membatasi cara kerja karyawan selama tidak menyimpang. Karyawan diberi kebebasan dalam upaya pengembangan budidaya ayam broiler, yang penting tidak keluar dari aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.”<sup>40</sup>

#### 6.) Tunjangan lembur

Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memaksimalkan energi dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai yang diharapkan perusahaan, tetapi perusahaan belum mampu memberikan kompensasi berupa tunjangan lembur untuk karyawan yang harus bekerja lembur, hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang maksimal. Seperti yang dikemukakan Bapak Agus selaku penimbang PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“kerja disini harus siap kerja 24 jam mbak. Soalnya sewaktu-waktu data dibutuhkan harus siap dikirim. Tidak ada gaji lembur untuk karyawan, saya pernah kerja mulai pagi sampai jam 7 malam di kantor karena banyak kerjaan yang harus segera diselesaikan, dan itu tidak mendapat gaji lembur. Jadi menurut saya kinerja karyawan bisa menurun kalau jam kerja tambahan tidak dihargai.”<sup>41</sup>

Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Ibu Aziza selaku admin PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“kendala faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja menurut saya yaitu gaji lembur yang diberikan perusahaan, karena saya sering kerja lembur dikantor tanpa di gaji oleh perusahaan. Harusnya pulang kantor jam empat sore tapi karena ada deadline pekerjaan yang harus segera

<sup>40</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

<sup>41</sup> Agus, *Wawancara*, 29 Juli 2021.

dikumpulkan ke pusat, jadi saya lembur kerja biasanya sampai jam setengah tujuh. Saya berharap perusahaan segera menerapkan gaji lembur untuk karyawan supaya karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu motivasi berupa finansial, motivasi dari pimpinan, motivasi berupa pelatihan, pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan, kebutuhan keamanan, dan tunjangan lembur.

### **3. Strategi faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun**

Perusahaan selalu memiliki strategi dalam mengatasi kendala yang terjadi di lapangan. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki beberapa strategi faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka peningkatan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

#### **1.) Pengembangan SDM melalui pelatihan rutin**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka peningkatan *Index Performance* (IP) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun melakukan program pelatihan rutin dalam budidaya ayam broiler kepada para karyawan dengan tujuan untuk

mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tetap memiliki kualitas yang baik. Seperti yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun,

“Perusahaan selalu memberikan pelatihan-pelatihan dalam budidaya ayam broiler. Pelatihan ini biasanya dilakukan sebulan sekali. Pelatihan bagaimana budidaya ayam broiler yang lebih efektif dan efisien, dalam manajemen pemeliharaan, manajemen pakan yang efektif, sampai setting panen yang baik. Selain itu perusahaan juga memberikan pengetahuan-pengetahuan mengenai berbagai macam penyakit ayam, pemberian obat dan vitamin ayam yang benar, cara menjaga kesehatan ayam, dan mengenal berbagai macam penyakit ayam.”<sup>42</sup>

## 2.) Program pemberian vitamin kepada karyawan

Selain melakukan program pelatihan rutin setiap sebulan sekali, perusahaan juga memiliki program dalam menjaga kesehatan karyawannya. Program ini berupa pemberian vitamin kepada karyawan dalam rangka meningkatkan imun dan kesehatan karyawan. Jadi tidak hanya menjaga kesehatan ayam tetapi kesehatan karyawan juga perlu dijaga. Ibu Aziza selaku admin PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun mengatakan bahwa “perusahaan biasanya membagikan vitamin untuk para karyawannya seperti vitamin C. Tujuannya agar imun karyawan tetap terjaga apalagi dimasa pandemi corona seperti saat ini. Program ini berjalan baru bulan-bulan kemarin karena ada pandemi corona.”<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 29 Juli 2021.

<sup>43</sup> Aziza, *Wawancara*, 29 Juli 2021.



### 3.) Gaji, bonus tambahan dan tunjangan lain-lain

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun juga memberikan bonus tambahan kepada karyawan untuk setiap pencapaian target IP (*Index Performance*) setiap bulannya. Tujuan dari pemberian bonus dalam pencapaian target ini diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan *Index Performance* (IP) diatas standar perusahaan. Bonus yang diberikan perusahaan ini setiap bulannya berbeda-beda tergantung kebijakan dari perusahaan. Selain memberikan gaji dan bonus tambahan, perusahaan juga memberikan tunjangan makan untuk karyawan dan tunjangan transportasi karyawan untuk setiap hari. Untuk tunjangan makan sebesar Rp 300.000 untuk setiap bulan. Sedangkan tunjangan transportasi ini berbeda-beda setiap posisi karyawan di perusahaan. PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun belum mempunyai kendaraan pribadi kantor, jadi selama ini untuk keperluan survei, mengantar pakan, obat dan vitamin, ataupun keperluan kantor lain yang membutuhkan kendaraan, perusahaan menyewa kendaraan pribadi karyawan.<sup>44</sup> Tunjangan transportasi ini sekaligus sebagai uang sewa kendaraan karyawan yaitu untuk kepala unit uang transportasi sebesar Rp 2.500.000 per bulan untuk kendaraan mobil, Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) sebesar Rp 300.000 per bulan untuk kendaraan motor, admin sebesar Rp

---

<sup>44</sup> Ibid.

200.000 per bulan untuk kendaraan motor, dan penimbang sebesar Rp 300.000 per bulan untuk kendaraan motor. Untuk uang bensin perusahaan hanya menerima klaim bensin untuk kepala unit, Petugas Penyuluh Lapangan (PPL), dan penimbang dengan catatan klaim bensin untuk keperluan kantor seperti untuk melakukan survei kandang, untuk kegiatan *meeting* di kantor pusat Malang, untuk mencari mitra baru dan kegiatan lain yang berhubungan dengan perusahaan.<sup>45</sup>

#### 4.) Meningkatkan kontrol rutin

Banyak kendala yang muncul diakibatkan karena kelalaian karyawan dalam melakukan kegiatan kontrol dan survei secara rutin. Perkembangan budidaya ayam broiler harus selalu dipantau, tujuannya untuk mengurangi tingkat deplesi dan kegagalan panen. Jika hasil panen buruk maka nilai *Index Performance* (IP) akan menurun, sebaliknya jika hasil panen baik maka nilai *Index Performance* (IP) menjadi lebih baik. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “ketika memasuki musim penghujan, karyawan harus lebih sering dan rutin melakukan kontrol ke kandang, tujuannya agar kita tahu perkembangan ayam apakah baik atau perlu dilakukan pencegahan terhadap penyakit atau virus

---

<sup>45</sup> Ibid.

yang ada di ayam agar tidak menyebar. Jadi kontrol perlu ditingkatkan untuk pencegahan sebelum terjadinya musibah.”<sup>46</sup>

##### 5.) Pengawasan secara terus-menerus

Dalam rangka mengatasi masalah yang terjadi di lapangan, perusahaan memiliki solusi atas masalah tersebut. Salah satunya dengan melakukan pengawasan secara terus menerus. Seperti yang dijelaskan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, “pengawasan secara terus menerus harus lebih dioptimalkan dalam upaya menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Pengawasan ini dalam hal mengawasi kinerja karyawan, apa yang dibutuhkan karyawan, memantau perkembangan kandang dengan koordinator dari PPL. Dengan pengawasan seperti ini diharapkan mengurangi masalah di lapangan.”<sup>47</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, dapat disimpulkan bahwa strategi faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka peningkatan *Index Performance* (IP) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu melalui pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) melalui pelatihan, program pemberian vitamin kepada karyawan, pemberian gaji, bonus tambahan dan

<sup>46</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 29 Juli 2021.

<sup>47</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 29 Juli 2021.

tunjangan lain-lain, meningkatkan kontrol rutin, dan pengawasan secara terus-menerus.

### C. Analisa

#### 1. Faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler makmur Tangguh Madiun

Faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun.

##### 1.) Tanggung jawab tinggi dalam bekerja

Berdasarkan pemaparan data diatas, karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki tanggung jawab tinggi dalam bekerja. Karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi masing-masing dan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Karyawan PT. Broiler rela bekerja lembur agar hasil panen ayam baik. Jika semua karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki tanggung jawab tinggi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan baik.<sup>48</sup> Hal tersebut sesuai dengan teori Mangkunegara tentang karakteristik karyawan yang

---

<sup>48</sup> Aziza, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

mempunyai kinerja tinggi adalah karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi dalam bekerja.<sup>49</sup>

## 2.) Perencanaan dalam bekerja

Berdasarkan pemaparan data, karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki perencanaan dalam bekerja untuk merealisasi tujuan perusahaan yaitu pencapaian *Index Performance* ayam tinggi. Karyawan melakukan perencanaan mulai dari sebelum *chickin* ayam hingga ayam panen. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, bahwa dengan adanya perencanaan dalam bekerja dapat menghindari terjadinya kegagalan dalam budidaya ayam broiler.<sup>50</sup> PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memberikan kesempatan kepada semua karyawan dalam merealisasikan rencananya dalam bekerja dengan tujuan menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, dengan catatan tidak merugikan perusahaan. Perencanaan dalam bekerja ini sesuai dengan teori Mangkunegara tentang karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah karyawan yang memiliki

---

118. <sup>49</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015),

<sup>50</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

perencanaan dalam bekerja dan mampu merealisasikan rencana kerjanya.<sup>51</sup>

### 3.) Kemampuan budidaya ayam broiler

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki riwayat pendidikan yang sama di bidang peternakan atau budidaya ayam broiler. Menurut Bapak Handy selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun mengemukakan bahwa kemampuan karyawan dalam budidaya ayam broiler sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam budidaya ayam broiler. Jika karyawan memiliki kemampuan lebih mengenai budidaya ayam broiler, maka kinerjanya akan baik dan nilai *Index Performance* (IP) ayam akan baik.<sup>52</sup>

Sedangkan Bapak Mahmud selaku PPL mengatakan bahwa, tidak semua yang memiliki pengalaman di bidang budidaya ayam broiler tidak pernah mengalami kegagalan. Maka dari itu perlu adanya pengembangan kemampuan karyawan dalam budidaya ayam broiler secara rutin.<sup>53</sup> Hal tersebut sesuai dengan teori Kasmir bahwa faktor kemampuan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>54</sup> Selain itu teori Mangkunegara juga menjelaskan bahwa

---

<sup>51</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 118

<sup>52</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>53</sup> Mahmud, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>54</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori dan Praktik)* (Depok:PT Rajagrafindo Persada, 2019),), 189.

faktor kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>55</sup> Maka dari itu perusahaan selalu melakukan pelatihan-pelatihan budidaya ayam broiler dengan tujuan karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan lebih mengenai ayam broiler sehingga dapat menghasilkan panen ayam yang baik.

#### 4.) Kemampuan dalam ketepatan waktu

Berdasarkan teori Robbins bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.<sup>56</sup> Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada bulan September hingga Desember tahun 2020. Seperti yang diungkapkan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun, bahwa pada bulan September hingga Desember 2020, karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, akibatnya pekerjaan tertunda dan selesai tidak tepat waktu.<sup>57</sup> Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun harus lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins bahwa ketepatan waktu adalah salah satu indikator dalam mengukur kinerja

---

<sup>55</sup> Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 18.

<sup>56</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 119.

<sup>57</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

karyawan.<sup>58</sup> Sehingga dapat dianalisis bahwa secara kuantitas PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun tidak mampu mencapai target pada bulan Oktober hingga Desember 2020, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun kurang baik.

5.) Memaksimalkan waktu dalam bekerja

Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun sudah memaksimalkan waktu bekerja tetapi pada bulan September hingga Desember tahun 2020 kinerja karyawan menurun dibuktikan dengan hasil *Index Performance* (IP) ayam yang mengalami penurunan.<sup>59</sup> Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik, karyawan harus mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja sehingga menghasilkan *output* yang baik.<sup>60</sup> Tetapi karyawan mengalami kendala dalam memaksimalkan waktu bekerja, karena faktor cuaca dimusim penghujan banyak kandang ayam yang kebanjiran dan banyak ayam mati karena rentan terkena penyakit. Karyawan terlalu fokus dengan kandang-kandang yang bermasalah, hingga lupa melakukan kontrol rutin ke kandang-kandang yang lain, akibatnya kontrol rutin pada kandang-kandang ayam mengalami kelalaian, dan tidak terkontrol dengan baik.

6.) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan

---

<sup>58</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 119.

<sup>59</sup> Aziza, *Wawancara*, 27 Juli 2021.

<sup>60</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 119.



Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai perencanaan, dilakukan untuk mengukur penilaian kinerja karyawan selama bekerja. Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan diawal. Berdasarkan analisis karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan perencanaan diawal. Hal tersebut karena ada beberapa kandang ayam yang mengalami masalah misalnya kandang ayam yang kebanjiran akibat hujan yang deras, maka perencanaan panen ayam harus diperpanjang, petugas mengatur ulang jadwal panen ayam dari 33 hari bisa menjadi 36 sampai 38 hari. Mengambil resiko tersebut petugas harus mampu menyeimbangkan antara pakan dan berat badan ayam harus diatur dan diperhitungkan dengan baik, agar ayam tetap bisa dipanen walaupun Index Performance ayam mengalami penurunan. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan teori Ismail mengenai pengukuran kinerja karyawan.<sup>61</sup>

#### 7.) Sumber daya manusia yang berkualitas

Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memiliki kemampuan dan pengetahuan di bidang budidaya ayam broiler. Perusahaan melakukan *training* dan pelatihan-pelatihan mengenai budidaya ayam broiler, bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan benar. Hal tersebut sesuai dengan teori Kasmir

---

<sup>61</sup> Ismail, *Pengukuran Kinerja SDM* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2020), 180.

bahwa pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.<sup>62</sup> Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji dan memiliki kualitas yang baik sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

## **2. Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan Index Performance (IP) pada PT. Broiler makmur Tangguh Madiun**

### **1.) Motivasi berupa finansial**

Motivasi finansial yang diberikan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok setiap bulan, bonus tambahan ketika mencapai target yang ditetapkan perusahaan, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi. Motivasi berupa finansial diberikan perusahaan dengan tujuan membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Jika karyawan semangat dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan hasil panen ayam akan baik. Motivasi tersebut sesuai dengan teori Kasmir bahwa jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya

---

<sup>62</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori dan Praktik)*, 189.

jika karyawan tidak mendapatkan motivasi baik dari perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.<sup>63</sup>

## 2.) Motivasi dari pimpinan

Motivasi yang diberikan langsung oleh pimpinan perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun sebagai pimpinan kantor cabang Madiun, memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Pimpinan mampu bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, pemimpin selalu memotivasi karyawan dengan memberikan nasihat dan solusi atas masalah yang terjadi. Pemimpin mengontrol kerja karyawan dengan baik. Kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh selalu memberikan kebebasan karyawan untuk menyampaikan pendapat dalam pemecahan masalah yang terjadi.

Pentingnya motivasi dari seorang pemimpin sesuai dengan teori Iskandar dan Yuhansyah, bahwa Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin memberikan perhatian

---

<sup>63</sup> Ibid.

terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya sehingga akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.<sup>64</sup>

### 3.) Motivasi berupa pelatihan

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun memberikan motivasi berupa pelatihan-pelatihan mengenai budidaya ayam broiler. Tujuan dilakukan pelatihan yaitu diharapkan karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang handal dibidang budidaya ayam broiler, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan hasil panen ayam akan baik dibuktikan dengan nilai *Index Performance* (IP) ayam diatas 280. Hal tersebut sesuai dengan teori Kasmir bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan dengan cara mendorong, merangsang, membangkitkan semangat bekerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan ini dilakukan dengan cara memberi motivasi kepada karyawan dan melakukan pelatihan kepada calon karyawan yang akan bekerja agar karyawan memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan.<sup>65</sup>

### 4.) Pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan

Kebutuhan fisiologis karyawan seperti kebutuhan sandang, pangan, papan selama bekerja di perusahaan jika terpenuhi dengan baik, maka akan memotivasi karyawan bekerja dengan baik.

---

<sup>64</sup> Iskandar dan Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018), 33.

<sup>65</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori dan Praktik)*, 179.

Kebutuhan fisiologis karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun sudah terpenuhi, perusahaan berupaya memberikan yang terbaik kepada karyawan dengan mencukupi kebutuhan makan siang selama bekerja, selain itu perusahaan juga memberikan tempat kerja yang nyaman mungkin untuk karyawan, sedangkan untuk pakaian kerja sehari-hari yaitu fleksibel bebas sopan rapi. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja. Sesuai dengan teori kebutuhan Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, dan papan.<sup>66</sup>

#### 5.) Kebutuhan keamanan

Karyawan juga membutuhkan pemenuhan kebutuhan terhadap rasa aman, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan aman, pemimpin yang baik, dan perusahaan yang menyediakan jaminan kesehatan untuk karyawannya. PT. Broiler Makmur Tangguh memiliki lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, tetapi keamanan kantor belum aman, PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun tidak ada petugas keamanan seperti satpam.<sup>67</sup> Kebutuhan keamanan ini penting diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori kebutuhan Maslow

---

<sup>66</sup> Lenzy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja* (Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2021), 41.

<sup>67</sup> Lalak, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

bahwa kebutuhan keamanan adalah salah satu hirarki kebutuhan yang harus terpenuhi.<sup>68</sup>

#### 6.) Tunjangan lembur

Karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh sudah memaksimalkan energi yang dimiliki untuk bekerja, karyawan sering bekerja diluar jam kerja kantor. Petugas lapangan sering lembur kerja di kandang peternak karena harus sering melakukan survei kandang agar ayam tidak gagal panen, karena jika lalai sedikit dalam budidaya ayam, maka akan merugikan perusahaan.<sup>69</sup> Jika karyawan terlalu dituntut bekerja dengan baik tanpa memperhatikan kompensasi yang layak, maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan perusahaan belum mempunyai menerapkan tunjangan lembur bagi karyawan. Tunjangan lembur bagi karyawan harus segera diterapkan di perusahaan, agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Tunjangan lembur ini adalah salah satu pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan teori kebutuhan Maslow.<sup>70</sup>

### **3. Strategi faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance (IP)* pada PT. Broiler makmur Tangguh Madiun**

#### 1.) Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) melalui pelatihan

<sup>68</sup> Lenzy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*, 41.

<sup>69</sup> Lalak, *Wawancara*, 28 Juli 2021.

<sup>70</sup> Lenzy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*, 41.

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun melakukan program pelatihan rutin dalam budidaya ayam broiler kepada para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tetap memiliki kualitas yang baik. Pelatihan ini rutin dilakukan sebulan sekali, yang diadakan oleh kantor pusat di Malang. Pelatihan ini meliputi pelatihan dalam budidaya ayam broiler, yaitu manajemen pemeliharaan ayam broiler, manajemen pakan, manajemen kesehatan ayam, dan pengetahuan yang lain mengenai ayam broiler. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan ini sesuai dengan teori-teori Kasmir mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.<sup>71</sup>

## 2.) Program pemberian vitamin kepada karyawan

Selain melakukan program pelatihan rutin setiap sebulan sekali, perusahaan juga memiliki program dalam menjaga kesehatan karyawannya. Program ini berupa pemberian vitamin kepada karyawan dalam rangka meningkatkan imun dan kesehatan karyawan.

## 3.) Gaji dan bonus tambahan

PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun juga memberikan bonus tambahan kepada karyawan untuk setiap pencapaian target

---

<sup>71</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 189.

IP (*Index Performance*) setiap bulannya. Tujuan dari pemberian bonus dalam pencapaian target ini diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan *Index Performance* (IP) diatas standar perusahaan. Bonus yang diberikan perusahaan ini setiap bulannya berbeda-beda tergantung kebijakan dari perusahaan. Selain memberikan gaji dan bonus tambahan, perusahaan juga memberikan tunjangan makan untuk karyawan dan tunjangan transportasi karyawan untuk setiap hari. Hal tersebut sesuai dengan teori Maslow tentang hierarki kebutuhan individu bahwa motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi. Teknik memotivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu melalui pemberian gaji atau upah yang layak.<sup>72</sup>

#### 4.) Meningkatkan kontrol rutin

Untuk menghindari terjadinya gagal panen atau penurunan *Index Performance*, karyawan harus meningkatkan kontrol rutin ke kandang peternak. Sebaiknya kontrol rutin dilakukan lebih dari dua kali seminggu khususnya ketika pergantian musim. Kontrol rutin sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh petugas penyuluh lapangan (PPL) tetapi kepala unit dan karyawan yang lain juga memperhatikan perkembangan ayam secara langsung atau melalui persentasi setiap *meeting* mingguan.

#### 5.) Pengawasan secara terus-menerus

---

<sup>72</sup> Lenzy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*, 41.



Dalam rangka mengatasi masalah yang terjadi di lapangan, perusahaan memiliki solusi atas masalah tersebut. Salah satunya dengan melakukan pengawasan secara terus menerus. Seperti yang dijelaskan Bapak Handy Widodo selaku kepala unit PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun bahwa pengawasan secara terus-menerus bertujuan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan memantau kinerja karyawan.<sup>73</sup> Berdasarkan analisis hal tersebut sesuai dengan teori Kasmir mengenai upaya peningkatan kinerja yaitu dengan melakukan pengawasan secara terus-menerus. Kegiatan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus akan meminimalisir terjadinya penyimpangan. Jika terjadi penyimpangan yang tidak disengaja maka akan segera dapat dilakukan pengendalian secepatnya.<sup>74</sup>



---

<sup>73</sup> Handy Widodo, *Wawancara*, 29 Juli 2021.

<sup>74</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori dan Praktik)*, 179.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu tanggung jawab tinggi dalam bekerja sesuai dengan teori Mangkunegara, perencanaan dalam bekerja sesuai dengan teori Mangkunegara, kemampuan budidaya ayam broiler sesuai dengan teori Kasmir dan Mangkunegara, kemampuan dalam ketepatan waktu sesuai dengan teori Robbins, memaksimalkan waktu dalam bekerja sesuai dengan teori Robbins, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan sesuai dengan teori Ismail, dan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan teori Kasmir.
2. Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performance* (IP) pada PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun adalah motivasi berupa finansial sesuai dengan teori Kasmir, motivasi dari pimpinan sesuai dengan teori Iskandar dan Yuhansyah, motivasi berupa pelatihan sesuai dengan teori Kasmir, pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan tunjangan lembur sesuai dengan teori kebutuhan Maslow.

3. Strategi faktor kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan *Index Performnace* (IP) PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun yaitu pengembangan SDM melalui pelatihan sesuai teori Kasmir, program pemberian vitamin kepada karyawan agar kesehatan karyawan tetap terjaga, motivasi yang diberikan perusahaan berupa gaji, bonus tambahan, dan tunjangan lain-lain sesuai teori kebutuhan Maslow, meningkatkan kontrol rutin kandang terutama dimusim penghujan agar menghindari kegagalan panen, dan pengawasan secara terus-menerus oleh pimpinan sesuai dengan teori Kasmir.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun dan menambah wawasan bagi pembaca. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT. Broiler Makmur Tangguh diharapkan lebih meningkatkan kemampuan di bidang budidaya ayam broiler sehingga dapat mengatasi kendala yang terjadi secara tidak terduga di lapangan dan lebih meningkatkan kontrol rutin yang biasanya dua kali dalam seminggu menjadi lebih sering terutama di musim penghujan.
2. Bagi PT. Broiler Makmur Tangguh Madiun untuk menggunakan teknologi yang berbasis *Internet Of Things* (IOT). Dengan memadukan *Internet of Things* dengan peternakan ayam diharapkan dapat

membantu dalam pengefektifan dan efisiensi para peternak dalam melihat dan mengecek hewan yang ditenakan, metode penggabungan yang disebut dengan *Smart Farming*. Dengan metode *Smart Farming* tersebut diharapkan dapat meningkatkan budidaya ayam broiler dan meningkatkan *Index Performance* perusahaan. Selain itu diharapkan perusahaan segera menerapkan tunjangan lembur bagi karyawan sebagai kompensasi dan penghargaan untuk karyawan yang bekerja lembur, sehingga lebih memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Adhari, Lenzy Zelvian. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2021.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Albaar, Muhammad Ridha. *Desain Pembelajaran Untuk Menjadi Pendidik Yang Profesional*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi 2*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Hasim, Djamil. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Surabaya: Qiara Media, 2019.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2021.
- Mardiana Yusuf Dan Darman Syarif, Ria. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Kreatif, 2018.

Mayasari, Mukarromah Dian. *“Strategi Pemasaran Pada Batik Danar Hadi Di Surakarta”*, Tugas Akhir. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009.

Paleni, Surajiyo, Nasruddin dan Herman. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2015.

Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Wardan, Khusnul. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2020.

Yuhansyah, dan Iskandar. *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018.

#### **Jurnal :**

Fanani, Mujibul Hakim dan M. Rudi. “Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi.” *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 01 (2019), 2.

Khair, Tomy Sun Siagian dan Hazmanan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (2018), 61.

Khotimah, Hendra Jayusman dan Siti. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat,” *Spread*, 2 (2012), 142.

**Skripsi:**

Budiningtyas, Iis Setyo. “Peran Pimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung,” *Skripsi (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2019)*, 2.

Citra, Nurul Fahmi Yulia. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giat Bersama Usaha Kabupaten Ponorogo*,” *Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019)*, 2.

Wardani, Zeni Rofia. “*Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo*,” *Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019)*, 2.

