

**FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
UD. TEGUH RAHARDJO PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Supariyatin

NIM 210717180

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

2021

Abstrak

Supariyatin 2021, Faktor-Faktor Yang Mendorong Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di UD. Teguh Rahardjo Ponorogo.

Kata kunci: Faktor-Faktor Yang Mendorong Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja.

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peran sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang atau berupa jasa. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, maka perlu adanya motivasi kerja untuk mendorong karyawan UD. Teguh Rahardjo untuk mendorong karyawan adalah peraturan yang fleksibel. Peraturan fleksibel ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan pada karyawan pada saat kerja. Namun pada kenyataannya karyawan banyak yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut mengakibatkan pesanan menjadi tidak maksimal. Dali permasalahan tersebut maka penelitian ini membahas tentang fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di UD.Teguh Rahardjo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di UD. Teguh Rahardjo Ponorogo dan bagaimana strategi yang ditemph UD.Teguh Rahardjo dalam meningkatkan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, lokasinnya di Jl. Wibisono no 90 kel. Kepatihan, kec. Ponorogo, kab. Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di UD. Teguh Rahardjo adalah faktor eksternal yaitu memberikan gaji yang layak kepada karyawan, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan budaya organisasi atau perubahan, faktor internal. Kemudian strategi yang ditempuh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah memberi motivasi dalam bentuk pujian kepada karyawan, menghargai ide dari karyawan, memahami karakter karyawan, menerapkan prinsip keadilankerja bagi karyawan, memnamgun iklim kerja yang berbasis berkembang dan belajar.



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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Supariyain	210717180	Ekonomi Syariah	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di UD. Teguh Rahardjo Ponorogo

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

Ponorogo, 1 November 2021

Mengetahui,

Kepala Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Lubur Beasetva, S.Ag., M.E.I.
 NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Pembimbing

Husna Ni'matul Ulya, M.E.Sy.
 NIP. 19860808201932023



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 : Faktor-faktor Yang Mendorong Peningkatan Motivasi kerja
 Karyawan di UD. Teguh Rahardjo Ponorogo.
 Nama : Supariyatim
 NIM : 210717180
 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
 Unun Roudhotul Janah, M.Ag
 NIP. 197507162005012004
 Penguji I
 Iza Hanifuddin, Ph.D.
 NIP. 196906241998031002
 Penguji II
 Husna Ni'matul Ulya, M.E.Sy.
 NIP. 19860808201932023

()
 (.....)
 (.....)
 (.....)
 (.....)

Ponorogo, 01 November 2021
 Mengesahkan,
 Dekan FEBI IAIN Ponorogo

 Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
 NIP. 197207142000031003



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supariyatin
NIM : 210717180
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Faktor-faktor Yang Mendorong Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan UD.
Teguh Rahardjo Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah di periksa oleh dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut di publikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat di akses melalui etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari penulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo 22 November 2021

Yang Membuat Pernyataan



Supariyatin

NIM. 210717180

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supariyatin

NIM : 210717180

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KRYAWAN UD. TEGUH RAHARDJO PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali bagian tertentu yang di rujuk sumbernya.

Ponorogo 22 November 2021

Pembuat Pernyataan,



Supariyatin

NIM: 210717180.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milinial ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan fundamental bagi perusahaan.¹

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan, dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektifkan dapat dilakukan antisipasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi. Berdasarkan definisi dari perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematika yang digunakan untuk pridiksi dan menentukan jumlah kebutuhan serta penyediaan, sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang. Dengan perencanaan yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan setiap perode tertentu, Sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan rekrutmen,

¹Veithzal Rivia, *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 225.

seleksi, pendidikan dan pelatihan serta membantu dalam restrukturisasi organisasi.¹

Lembaga yang berkualitas adalah lembaga yang selalu berupaya meningkatkan sumber daya manusianya, hal ini karena merupakan esensi pengembangan sumber daya manusia. Gagasan di atas bisa dipahami bahwa sumber daya manusia adalah aspek sangat penting dan perlemen dapat perhatian kusus untuk menghadapi berbagai perkembangan zaman dan sebagai cara pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia sudah semestinya menjadi aspek utama peningkatan kemampuan masing-masing karyawan sebagai konsekuensi tuntutan kerja yang mereka lakukan, hal tersebut dilkukan agar pengembangan lebih tepat sasaran, dan sebagai indikator pengembangan sumber daya manusia yang tepat diharapkan setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efesien.²

Sumber Daya Manusia (SDM) mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu kerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomi, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man*

¹Sutadeji, *Perencanaan dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*(Yoogyakarta: DeePublisi, 2010), 14-15.

²Masda Putra, "*Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Kryawan di Dompe Duafa*", *Skripsi* (Yogyakarta :Universitas Islam Negri Yogyakarta, 2016), 04.

power.³ Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Manusia yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang.⁴

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menyatakan bahwa tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa.⁵

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktur organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangat diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitas memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri, jika di dalam suatu kegiatan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi, terdapat berbagai kejadian yang berada di luar perhitungan skala produktivitas. Selain kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian

³Nur Herwati, Hadi Sasana, *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal*, (Semarang :Volume 2, Nomer 2, Tahun 2013), 2.

⁴AstunastiaTindaon, “*Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Di Jawa Tengah*” *Skripsi* (Semarang :Universitas Dionegoro, 2010), 17.

⁵Ibid.

dalam suatu produktivitas, juga terdapat hal-hal yang berkaitan dengan buruknya pengolahan finansial produksi, sehingga berdampak pada pengurangan jumlah tenaga kerja, yakni adanya tindakan Pemutusan hubungan Kerja (PHK).⁶

Proses pengembangan yang dilakukan oleh setiap lembaga akan memberikan peluang yang lebih baik dan organisasi akan memperoleh manfaat yang semakin besar yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, dan hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Akan tetapi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor intern dari diri karyawan maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja.⁷

Faktor intern karyawan mencakup motivasi, kemampuan, prestasi dari karyawan tersebut. Beberapa ahli berpendapat faktor motivasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja seseorang, oleh sebab itu dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu melakukan intervensi terhadap motivasi karyawannya. Intervensi motivasi dilakukan dengan maksud dan tujuan yang luas dalam rangka pengembangan organisasi.⁸

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui

⁶Nur Aksin, *Upah Dan Tenaga kerja Hukum Dalam Ketenagakerja Dalam Islam* (Semarang: Volume 1, No. 2 Tahun 2018).

⁷Masda Putra, "*Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Karyawan di Dompe Duafa*", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2016), 05.

⁸Ibid, 6.

orang lain. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.⁹

Motivasi kerja seorang pegawai akan mengalami naik atau turun dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun dan naiknya motivasi kerja tersebut kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi dimana karyawan tersebut berada, baik pada sektor swasta maupun pemerintah. Pengertian motivasi dan teorinya akan memberikan gambaran yang mengenai hambatan dan tantangan motivasi kerja. Selain itu dapat digambarkan bagaimana dampak pada kinerja karyawan swasta atau organisasi. Motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian diantara karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan meningkatkan kerugian secara pribadi atau organisasi.¹⁰

⁹Jufrizen, *Peran Motivasi kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, ISSN 2621- 1572.

¹⁰Ferdiantus Taruh, *Motivasi Kerja* (Yogyakarta:CV Budi Utama, 2012), 3

Ponorogo memiliki banyak oleh-oleh khas Ponorogo seperti jenang, oleh-oleh jenang ini tidak hanya satu perusahaan saja seperti perusahaan UD.Teguh Rahardjo ini yang merupakan perusahaan jenang dan memproduksi jenang ketan, jenang beras, wajik coklat, wajik hijau, madumongso, jenang kentang, jenang kacang hijau, jenang mangga, jenang nanas, jenang coklat kurma dan farina rasa yang lainnya. Ponorogo yang berdiri pada tahun 1982. UD.Teguh Rahardjo adalah perusahaan yang sudah banyak dikenal oleh masyarakat karena memiliki kekhasan tersendiri jenangnya yang berbeda dengan yang lain. Perusahaan ini juga memiliki cabang yang bertepatan di selatan terminal Seloaji Ruko Puri Keniten depan SPBU Cekok Jl. Arif Rahman Hakim Ponorogo.¹¹

Salah satu faktor pendorong sumber daya manusia di UD.Teguh Rahardjo ini adalah motivasi yang diberikan oleh pemilik perusahaan tersebut. Salah satu bentuk upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan peraturan jam kerja yang fleksibel perusahaan. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran dalam menggunakan jam kerja dengan kesanggupan karyawan dalam kerja serta untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik. Meskipun perusahaan ini sudah menetapkan kelonggaran, namun apabila ada karyawan yang datang terlambat nantinya juga akan mendapatkan tugas tersendiri.¹² Namun, pada kenyataannya masih ada karyawan yang kurang mematuhi peraturan tersebut.

¹¹Rudy Hartono, *Wawancara*, 22 Desember 2020.

¹²Ibid.

Misalnya yang harusnya masuk pukul 07.00 pagi, tetapi ada yang datang pukul 07.30 pagi, atau lebih.

Kurangnya kesadaran atas tugas yang dijalani karyawan tersebut mengakibatkan kesalahan dalam kerja. Misalnya pada saat memproduksi jenang, bahan jenang salah, kesalahan dalam memasukan bahan dan kesalahan dalam menghitung jumlah orderan. Hal tersebut menyebabkan pesanan terlambat dari yang harusnya tepat waktu menjadi tidak tepat waktu yang sudah dijanjikan dengan pemesan. Berdasarkan dari gambaran tersebut, penelitian ini ingin mengungkap bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan di UD.Teguh Rahardjo Ponorogo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulisan rumusan masalah di tetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor-faktor yang mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana strategi yang ditempuh UD. Teguh Rahardjo dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya?
3. Bagaimana dampak strategi pemilik terhadap motivasi kerja karyawan UD. Teguh Rahardjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat diatas, tujuan dari peneliti yaitu:

1. Dengan adanya faktor-faktor yang mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan peningkatan motivasinya lebih meningkat lagi.
2. Dengan adanya strategi yang ditempuh UD. Teguh Rahardjo meningkatkan motivasi kerja karyawan diharapkan karyawan bekerja dengan lebih baik.
3. Dengan dampak starategi yang ada lebih bisa meningkatkan evaluasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat diatas, manfaat penelitian yaitu:

1. Penelitian ini secara teoritis berguna bagi mahasiswa ekonomi syariah khususnya mengenai pengembangan SDM melalui motivasi kerja pada suatu perusahaan yang bergerak pada sosial.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa sumbangan pemikiran dan refrensi kuhususnya pada perusahaan UD. Teguh Rahardjo di Jl. Wibisosno no 90 kelurahan kepatihan kota, kabupaten ponorogo.

E. Studi penelitian terdahulu

Berdasarkan data yang penulis dapatkan terhadap penelitian yang membahas dan berhubungan dengan perkembangan SDM (sumber daya manusia) melalui motivasi kerja, metode tinjauan yang penulis lakukan ada yang berhubungan dengan pengembangan SDM, motivasi kerja, lokasi penelitian UD. Teguh Rahardjo.

Skripsi yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja di Dompot Duafa” karya Masda Putra dalam skripsi mengandung pengembangan SDM di Dompot dipahami proses peningkatan kualitas amil melalui dua bentuk yaitu peningkatan kinerja dimaksudkan agar karyawan (Amil) semakin matang terampil dan ilmunya berkenaan dengan bidang pekerjaannya serta mampu memperbarui info-info dan isu keinginan berkaitan dengan dakwah dan sosial. Adapun motivasi kerja, penerapan motivasi kerja di Dompot Duafa di dasari oleh keinginan dari dalam diri amil untuk bekerja, sekaligus beribadah bersama di lembaga Dompot Duafa.¹³

Jurnal yang berjudul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dan Komitmen Dengan Drimoderasi Oleh Budaya Organisasi” karya Ken Sundari dan Desy Arijani jurnal dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian dilakukan pada didepan provinsi Jateng yang merupakan dinas dibawah istana pemerintahan tersebut memiliki kecenderungan bahwa *reward* yang diberikan pada karyawannya cenderung

¹³Masda putra, “Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Di Dompot Duafa Yogyakarta” Skripsi, (Yogyakarta, fakultas dakwah dan komuikasi), 9.

bersifat senioritas, sehingga motivasi cenderung tidak mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan karena dalam sistem pemerintahan dan birokrasi aspek upah, kesempatan promosi, penghargaan dan karir sudah given artinya bila karyawan sudah waktunya memperoleh karir sesuai pangkatnya maka secara otomatis akan diikuti pada upaya dan kesempatan promosi lebih besar.¹⁴

Jurnal yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi kerja” karya Thiara Nur Azizah jurnal dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat mengembangkan sikap, kepribadian dan kinerja, pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan memfokuskan pada pengembangan kepribadian, maka perusahaan harus menelaah satu persatu pegawai yang bekerja pada perusahaan. Pengembangan kepribadian melalui motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk melakukan pengembangan pegawai. Melalui motivasi kerja, pegawai dapat mengubah perilaku mereka sesuai dengan keinginan perusahaan. Disisi lain motivasi kerja dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja serta disiplin kerja. Prestasi kerja pun dapat meningkat karena adanya tanggung jawab yang semakin besar diberikan perusahaan kepada pegawai. kemudian, motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.¹⁵

¹⁴Ken Sundari Dan Desy Arijani “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dan Komunikasi Dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi”Jurnal, (Semarang, Fakultas Ekonomi), 21.

¹⁵Thiar Nur Azizah “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja” Jurnal, (Bandung, Administrasi Bisnis politeknik), 18.

Jurnal yang berjudul “Analisis Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Wahana Kosmetika Indonesia” karya Freddie Yeremia Chiristantio, dan Tomas Santoso, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Wahana Kosmetika Indonesia sudah melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Training dilakukan dengan metode *on the job* trining yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi dengan pengawasan manajer produksi, sedangkan *development* dilakukan dengan *carainstructorled* imana manajer disini akan diberikan seminar dengan menggunakan seminar penelitian dilakukan dengan menguakan form penelitian kinerja yang menggunakan metode *quality approach*. Secara umum penelitian dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Wahana Kosmetika Indonesia masih dapat dikembangkan lagi.¹⁶

Jurnal yang berjudul “Anlisis penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang” karya Nurul Khurotin Tri Wulidia Afirianti analisis kebutuhan penelitian dan pengembangan di PT. Beon Intermedia menggunakan metode analisis pekerjaan dan analisis individual yang dilakukan oleh manajemen puncak terhadap semua karyawan perusahaan. Metode yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian adalah seminardan workshop dari pihak eksternal perusahaan. Sedangkan metode yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah *on the job training*. Misalnya pada proyek utama meningkatkan kualitas dan *prerfoma domain* dan *websait* yang mereka jual

¹⁶Freddie Yeremia Chiristantio, dan Tomas Santoso “ *Analisis Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia DI PT. Wahana Kosmetika Indonesia*” Jurnal, (Fakultas Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra), 20.

kepada konsumen. Proses evaluasi yang dilakukan hanya melalui sering yang dilakukan setelah kegiatan penelitian dan pengembangan, tanpa ada evaluasi formal. PT. Beon Intermedia belum memiliki kriteria penelitian dan target yang jelas apa saja apa saja yang harus dicapai setelah mengikuti penelitian dan pengembangan. Sehingga keberhasilan dari kegiatan tersebut hanya bisa dirasakan secara individu setiap peserta.¹⁷

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu membahas tentang faktor-faktor yang memepengaruhi motivasi kerja karyawan studi kasus diperusahaan UD. Teguh Rahardjo Ponorogo.

F. Metode Penelitian Terdahulu

1. Jenis pendekatan penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulisasi data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna dan menemukan hipotesis.¹⁸

Penelitian ini dilakukan di UD. Teguh Rahardjo Kel. Kepatihan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo. Adapun alasan pemilihan tempat lokasi ini karena permasalahan yang diangkat berasal dari tempat penelitian sehingga data yang dibutuhkan tersedia diperusahaan tersebut

¹⁷Nurul Khurotin Tri Wulidia Afirianti “Anlisis penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang” Jurnal (Malang, Fakultas Ilmu Administrsai) Hal 25.

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung:Alfabeta, 2018)9-10.

dibandingkan perusahaan yang lainnya. Penelitian ini dimulai sejak disahkan penelitian.¹⁹

2. Kehadiran penelitian

Untuk memahami strategi motivasi kerja terhadap sumber daya manusia di UD. Teguh Rahardjo Ponorogo, dibutuhkan keterlibatan langsung peneliti terhadap obyek yang di lapangan. Oleh karena itu instrument dalam penelitian disini adalah kehadiran peneliti itu sendiri. Hal ini dikarenakan dalam ciri penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari keikutsertakan peneliti, sebab peran peneliti yang menentukan skenarionya.²⁰

Dengan peran peneliti tersebut, peneliti diharapkan dapat mengetahui secara langsung aktivitas dan kegiatan yang sedang terjadi, Kehadiran peneliti sangat berperan penting sebagai pengamat kejadian langsung yang terjadi di lapangan, serta sebagai partisipan dalam berlangsungnya sebuah penelitian.

3. Lokasi penelitian

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah pada perusahaan UD. Teguh Rahardjo Jl Wibisono no 90 Kel. Kepatihan, Kec. Ponorogo, Kab. Pnorogo. Menurut pengamatan penulis, pimpinan dari perusahaan tersebut memberikan motivasi kerja dengan menerapkan peraturan memberi jam kerja fleksibel yang bertujuan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja, namun karyawan disana trlihat sangat nyaman dengan

¹⁹Rudi Hartono, *Wawancara* 25 Januari 2021.

²⁰Lexy J. Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 177.

peraturan tersebut sehingga sering masuk terlambat meski dengan diberikan pekerjaan tersendiri. Kertelambatan karyawan tersebut menyebabkan pengembangan sumber daya manusia yang kurang maksimal.²¹

4. Data dan sumber data

Data didefinisikan sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu obyek. Data dapat berupa angka dan dapat pula merupakan lambang atau sifat.²² Data yang perlu diambil untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di UD.Teguh Rahardjo.
- b. Data tentang strategi yang ditempuh UD. Teguh Rahardjo dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya

Data Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh, baik dari literasi yang membahas tentang motivasi kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia yang mampu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara pimpinan dan juga karyawan pada perusahaan UD. Teguh Rahardjo Ponorogo. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informasi yaitu diantaranya:

²¹Ibid.

²²Syafirza Helmi Situmorong, *Aanalisis Data: Untuk Riset Dan Bisnis* (Medan: USU Press, 2010), 01.

- a. Pimpinan perusahaan UD. Teguh Rahardjo yaitu Rudi Hartono.
- b. Karyawan UD. Teguh Rahardjo yaitu Agus Rubianto, Etik Putri Puspitasari.



5. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data, yang diharapkan akan saling melengkapi dan menyempurnakan antara satu dengan data yang lain:

a. Observasi

Observasi merupakan jenis pengumpulan data dengan cara mengamati langsung dan mencatat hasil temuan-temuan secara sistematis dan selektif.²³

Menguasai semua kegiatan yang dilakukan sehingga mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang terjadi di UD. Teguh Rahardjo.²⁴

b. Interview (wawancara)

Penelitian ini merupakan proses untuk memperoleh informasi dengan tata-cara tanya jawab secara tatap muka antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan harapan peneliti, maka dibutuhkan waktu yang relatif lama dalam melakukan proses wawancara yang sedetail-delainya dan hal ini bisa berlangsung secara berulang-ulang untuk menjawab pertanyaan yang sudah didesain untuk mengetahui respon subjek atau isu tertentu.²⁵

²³Ratu Karto Widi, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Peneliti* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 84.

²⁴Rudi Hartono, *Observasi* 25 Januari 2021.

²⁵Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta :Pustakabarupress 2020), 25.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian kepada pemilik UD. Teguh Rahardjo, dan karyawan yang terkait dalam perusahaan.

6. Teknik pengolahan data

Adapun pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan cara sebagai berikut:²⁶

- a. *Editing*, yakni memeriksa kembali semua data yang diperoleh terutamadari kelengkapan, keterbacaan, kejelasan makna, keselarasan antarasatu dengan yang lain, relevansi dan keseragaman satuan atau kelompokkata.
- b. Pengorganisasian data, yakni proses penyusunan kembali data yangtelah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam rangka paparayang telah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.
- c. Analisis data, yaitu proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Menyusun data berarti menggolongkannya dalam pola, tema dan kategori dengan teori-teori sehingga diperoleh kesimpulan sebagai pemecahan dari rumusan yang ada.

²⁶Aji Damanuri, Metode Penelitian Mu'amalah (Ponorogo: STAIN Po PRSS, 2010), 152-153.

7. Analisis data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tahunan. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarakan.²⁷

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam analisis data kualitatif berikut:

a. Redaksi data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok dan difokuskan pada hal-hal yang penting.²⁸

b. Penyajian data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.²⁹

c. Perubahan dan kesimpulan

Kegiatan menyimpan merupakan langkah langkah lebih lanjut dari kegiatan redaksi dan penyajian data. Data yang sudah diredaksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara.³⁰

²⁷Ibid., 132.

²⁸Wiratawan Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta :Pustaka Barupress 2020), 34.

²⁹Ibid.

³⁰Ibid.,34.

8. Teknik pengecekan keabsahan data

Dalam uji keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu dan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.³¹

Adapun tekniknya dalam pengecekan keabsahan data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan teknik triangulasi yaitu meliputi:

- a. Peneliti mengajukan berbagai varian pertanyaan kepada pemilik perusahaan dan karyawan perusahaan.
- b. Peneliti melakukan pengecekan dengan berbagai sumber data yang sudah dikumpulkan.
- c. Peneliti membandingkan data hasil dari pengamatan dengan data yang diperoleh dari wawancara.³²

G. Sistematika pembahasan

BAB I: Pendahuluan, Bab ini menjadi pengantar dalam menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian dilakukan. Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Pada Bab yang berisi kajian teori tentang motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan untuk menganalisis data yang berhubungan dengan motivasi

³¹Sugiyono, *Penelitian Pualitatif dan D&D* (Bandung:Alfabeta, 2011), 273-274.

³²Ibid.,275

kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Diantaranya pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, metode peningkatan motivasi kerja.

BAB III: Pada bab yang berisi tentang data-data yang diperoleh peneliti dari lapangan. Bab ini berisi tentang profil penelitian di lapangan yang meliputi sejarah berdirinya UD. Teguh Rahardjo Ponorogo, visi dan misi, struktur organisasi, job deskripsi, daftar harga jenang, mekanisme produksi jenang, faktor internal yang mendorong pengembangan sumber daya manusia di UD. Teguh Rahardjo dan faktor eksternal yang mendorong yang mendorong pengembangan sumber daya manusia di UD. Teguh Rahardjo.

BAB IV: Pada bab yang berisi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan di Ponorogo dari penulis untuk mendapatkan kesimpulan. Analisisnya meliputi motivasi kerja terhadap faktor internal yang mendorong pengembangan sumber daya manusia di Ponorogo dan motivasi kerja terhadap faktor eksternal yang mendorong pengembangan sumber daya manusia Ponorogo.

BAB V: Pada bab ini berisi tentang penutup. Dalam bab ini diungkapkan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penulisan skripsi ini dan akan disampaikan juga saran bagi pihak terkait.

BAB II

FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG PENINGKATAN MOTIVASI

KERJA

A. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai suatu kekuatan atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Terdapat empat pola motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi prestasi adalah dorongan dari dalam diri seorang untuk mengetahui segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
2. Motivasi afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang
3. Motivasi kompetensi adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif.
4. Motivasi kekuasaan adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.¹

Motivasi juga diambil dari istilah latin berarti pindah. Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses psikologis berarti meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.²

¹Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja*(Yogyakarta :CV Budi Utama 2012), 10.

²Ibid.

Motivasi internal kinerja karyawan merupakan bagian yang urgensi dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.³

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sebagai mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan mampu untuk motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Minat merupakan aspek penting dari kepribadian, merupakan kekuatan alamiah dari kepribadian itu sendiri. Minat merupakan momen dari kecenderungan yang terarah secara intensif kepada satu obyek yang dianggap penting. Pada minat ini selalu terdapat elemen-elemen afektif (perasaan, emosional) yang kuat. Dalam konteks inilah motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai⁴

Motivasi kerja merupakan suatu kerelaan berusaha semaksimal mungkin oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi untuk kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya

³ Ernawaty, *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai*, (Jurnal Al-Bayan / Vol. 20, No. 29, Januari - Juni 2014).4.

⁴Yenni, *Pengaruh tivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Menata Volume 2, No. 2, Juli-Desember 2019), 10.

produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebabnya orang atau dasar sosial apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berfikir, bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan yang telah diberikan kepadanya.

Cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah menjadi atasan yang mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari karyawan. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali karyawan. Cobalah untuk menyisihkan waktu untuk mendengarkan segala pendapat dari karyawan tanpa terkecuali, hal ini dapat membuat anda menjadi pemimpin yang bijaksana dan berwibawa. Perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang baik apabila memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang mereka miliki. Sehingga sebisa mungkin hargai setiap ide-ide baru yang diberikan oleh karyawan-karyawan anda.⁵

Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi, maka perusahaan harus mampu menghadapi tantangan intensif untuk meningkatkan kepuasan kerja

⁵Yoshi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Agoravol.5, No.1,(2017), 3

karyawan dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja seseorang dapat dijelaskan melalui salahsatu teori mengenai kepuasan kerja yaitu teori keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang, apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima oleh orang tersebut⁶

Seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan pegawai melalui memberi contoh dan juga memberikan motivasi dalam hal disiplin dan tanggung jawab memberikan penghargaan pada pegawai dari hasil proses kerja kerasnya, sehingga iklim untuk menghadapi dunia bisnis yang fluktuatif akan tercapai.⁷

B. Faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja

1. Faktor Eksternal

a. Gaji yang layak kepada karyawan

Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu kompensasi bentuk uang. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi dan kompensasi yang sering diberikan berbentuk uang. Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, dan yang kedua adalah negatif dari sudut

⁶ Luh Putu, *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan*, (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016), 4

⁷ Wiwiek, *Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Motivasi Karyawan Dan Komitmen Organisasional*, Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No. 1, Januari 2015, 72

pandang perusahaan, yang cenderung terbatas.⁸

Faktor kedua yang Pentingnya kesejahteraan karyawan dalam bentuk gaji yang layak adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Kepuasan kerja

Mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang positif atau meyenangkan, sebagai hasil dari penghargaan atas pekerjaan atau pengalaman kerja orang itu. Kepuasan kerja merupakan variable subyektif yang diukur dari what people say daripada what people do. Kepuasan merupakan faktor penentu utama dari kinerja karyawan, kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi pula.⁹

Dengan memberikan rasa nyaman kepada karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sehingga akan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk karyawan.

⁸ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: Deepublish, 2018), 145

⁹ *Ibid.*, 145.

c. Pelatihan dan pengembangan

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu proses pelatihan dan pengembangan Perilaku organisasi dapat menjadi cepat merubah dan mempunyai efek positif pada profitabilitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan organisasional dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas mereka. Penelitian membuktikan hal ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh langsung terhadap motivasi.¹⁰

Program pengembangan dan pelatihan secara praktik dan teori berpengaruh kedalam dua aspek dalam karyawan yaitu aspek motivasi karyawan dan juga aspek kemampuan karyawan.

d. Budaya organisasi atau perusahaan

Faktor keempat yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu budaya perusahaan. Budaya perusahaan berpengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan. Kesesuaian antara budaya organisasi terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk kreatif dalam arti dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan

¹⁰ *Ibid.*,145

berhubungan positif dengan motivasi karyawan.

2. Faktor Internal

Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain. Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan Keinginan untuk berkuasa.¹¹

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya. motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga motivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.¹²

C. Teori motivasi kerja

Berdasarkan teori motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan dan kepuasan, teori ERG Aldelfer dalam Asnawi. Motivasi kerja diukur dengan sejumlah indicator meliputi:

¹¹ *Ibid.*, 145

¹² *Ibid.*, 145

1. Eksistensi (*Exisence*)

Kebutuhan eksistensi berhubungan dengan urutan yang lebih rendah dari teori malow, dan dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Sutrisno, menambahkan bahwa eksistensi merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan keberadaannya yang terpelihara sebagai seorang manusia ditengah masyarakat dan perusahaan.¹³

2. Keterkaitan (*Relatedness*)

Kebutuhan keterkaitan (perusahaan) dalam hal ini merupakan hubungan dengan kebutuhan sosial dan keanggotaan kelompok yang mewakili pekerjaan, supervisor bahkan keluarga dan teman. Sutrisno, kekerabatan merupakan kekerabatan antara seseorang dengan lingkungan sosialnya.

3. Pertumbuhan (*Growth*)

Kebutuhan pertumbuhan, dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat kebutuhan menurut marslow, aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pencairan dan pengembangan personal karir, melalui pekerjaan yang kreatif dan aktivitas nonkerja, misalnya organisasi. kebutuhan terhadap pertmbuhan dan perkemangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang.¹⁴

¹³Ferdiantus Taruh, *motivasi kerja* (Yogyakarta :CV Budi Utama 2012), 11

¹⁴Ibid., 12.

D. Metode peningkatan motivasi kerja

1. Metode langsung pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Contoh pemberian materi berupa bonus, hadiah, pemberian non materi berupa pujian, penghargaan dan tanda-tanda penghormatan.
2. Metode tidak langsung adalah satu karyawan memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penjujukan kerja atau kelancaran tugas. Berupa fasilitas kerja yang memadai dan ruang kerja yang nyaman.¹⁵

E. Dasar hukum motivasi kerja

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 yang artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka betebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*¹⁶

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia di bumi ini memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi

¹⁵Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara 2005), 146.

¹⁶Al-Qur'an, 62:10

karunia,rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat sertamotivasi yang kuat dalam dirinya.¹⁷

F. Tujuan motivasi kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikutini dikemukakan pendapat seseorang ahli di bidang manajemen dan mengemukakan sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dalam artian perusahaan harus bisa mengubah sikap karyawan untuk Meningkatkan gairah dan semangat kerja yaitu perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawan agar gairah dan semangat itu tumbuh dari karyawan sendiri.
2. Meningkatkan disiplin kerja, perusahaan mencoba memperlakukan karyawan sebagai teman dengan memperlakukan karyawan sebagai teman maka akan lebih nyaman dan tidak tertekan dalam berkerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja, supaya bisa meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan bisa memberi hasil kerjayangdicapai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab, di dalam bekerja karyawan memberikan tanggung jawab pada setiap pekerjaannya supaya bisa lebih dipercaya oleh atasan.
5. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, perusahaan memberikan evaluasi supaya bisa tahu bagaimana produtivitas perusahaan dan

¹⁷Ridu Sanjaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Persepektif Ekonomi Islam*, “Skripsi” (Lampung: Universitas Negeri Raden Intan Lmpung, 2018).37.

juga supaya perusahaan mengerti apa saja yang membuat produktivitas menurun.

6. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan, perusahaan menunjukkan dukungan dan kepatuhan dalam bekerja dalam menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.¹⁸

G. Jenis-jenis motivasi kerja

1. Motivasi intrinstik

Motivasi intrinstik adalah motivasi yang menjadi aktivitas atau yang berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap karyawan sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.¹⁹

2. Motivasi positif

Motivasi positif adalah manajer motivasi bahwa dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.²⁰

3. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah menejer motivasi bahwa dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bahwa dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.²¹

¹⁸Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 291-292.

¹⁹Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 01.

²⁰Ibid.,

²¹Ibid.,

H. Ciri-ciri motivasi kerja

Motivasi memiliki tiga ciri-ciri yang penting, yaitu:

1. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai suasana organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi tetap tercakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan akan mengarahkan usaha itu sangat tergantung pada kemampuan seseorang dalam memuaskan berbagai kebutuhan.
3. Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dalam kebutuhan ialah internal seseorang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.²²

I. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan kewajiban setiap pimpinan, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerja yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seseorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diinginkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

²²Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prnada Medika Graup, 2009), 115-116.

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Di sini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang memiliki perilaku yang sama.²³ dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang memiliki perilaku yang sama.²⁴

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dengan memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.²⁵

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.²⁶

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan dapat menguasai seluk beluk pekerjaan,

²³Ibid., 144.

²⁴Ibid., 144.

²⁵Ibid., 144.

²⁶Ibid., 144.

mempunyai keyakinan sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melakukan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya.²⁷

5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seseorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.²⁸

6. Harus dapat memberi kesadaran

Kesadaran adalah guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinan yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa seperti yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladannya seorang pimpinan, bahwa akan dapat motivasi bagaimana cara kerja dengan baik, berkata, dan berbuat dengan baik. Jangan harap bawahan akan motivasi bila pimpinan selalu

²⁷Ibid., 145.

²⁸Ibid., 145.

mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dengan ucapan yang selalu disampaikan.²⁹



²⁹Ibid., 146.

BAB III

**FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATAN MOTIVASI KEJA
DI UD. TEGUH RAHARDJO KEL. KEPATIHAN, KEC. PONOROGO,
KAB. PONOROGO**

A. Gambaran utama lokasi penelitian

1. Sejarah berdirinya UD. Teguh Rahardjo

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1982 dan pada saat itu hanya memproduksi tiga hingga lima kilogram beras dan ketan, dan hanya ada dua orang yang pekerja untuk membut tepung dan memarut kelapa. Tempat pemasarannya yaitu di Pasar Songgo Langit Ponorogo. Dulunya dijual dengan caradipotong seberapa butuhnya pelanggannya, karena dulu cetakan jenang itu seperti loyang besar saja. Setelah lama berdirinya perusahaan menjadi semakin meningkat setiap tahunnya, sejak dua tahun berdirinya, pada tahun 1984 sudah menambah karyawan menjadi empat, kemudian pada tahun 1986 perusahaannya mulai mendapatkan perhatian dari pemerintah dan mendapatkan bimbingan dan bantuan modal dari pemerintah. Pada saat itu dari dinas perindustrian dan perdagangan serta bagian perekonomian pemerintah Kabupaten Ponorogo.¹

Pada tahun 1990 membangun sebuah toko yang bertepatan di JL.Wibisono satu pempat dengan tempat produksi. Kemudian pemerintah mengajak studi banding ke Kudus dan Klaten di Jawa Tengah serta Garut

¹ Rudi Hartono, *Wawancara* 20 Oktober 2021.

di Jawa Barat dalam rangka menimba ilmu, dari situ kemudian mengenal aneka jenang atau dodol yang bukan hanya terbuat dari beras dan ketan saja melainkan ada dodol kentang, nanas, mangga, pisang, dan banyak lagi lainnya. Setelah melakukan studi banding kemudian memiliki pemikiran bahwa jenang dan dodol itu sama, hanya saja banyak orang menyebut jenang yang dibungkus ukuran kecil dan kemudian dimasukkan pack itu disebut dodol. Kemudian UD. Teguh Rahardjo berinovasi yang sebelumnya hanya memproduksi jenang ketan, jenang beras, wajik, madu mongso kemudian menambah varian jenang atau dodol yang terbuat dari bahan selain beras dan ketan. Setelah mencoba beberapa kali akhirnya inovasi tersebut membawakan hasil sekarang sudah banyak jenis jenang lainnya yang diproduksi. Seperti dodol kentang, waluh, mangga, nanas, pisang, sirsak, coklat kurma dan krasikan. Namun perusahaan masih tetap memproduksi jenang ketan, beras, wajik dan madu mongso untuk tetap melestarikan makanan tradisional jenang khas Ponorogo. Pada saat ini juga UD. Teguh Rahardjo memiliki toko cabang di Ruko Puri Keniten Ponorogo.²

2. Visi, misi dan tujuan perusahaan UD. Teguh Rahardjo

a. Visi

Menjadi pusat oleh-oleh khas Ponorogo yang bisa memuaskan pelanggan dengan tetap mempertahankan kualitas produknya.

b. Misi

² Ibid.,

- 1) Melakukan pelayanan kepada pelanggan dengan baik dan sopan.
- 2) Melakukan pemroduksian yang menjaga kualitas barangnya
- 3) Membuat pelanggan nyaman dalam berbelanja.

c. Tujuan

Untuk mendapatkan laba yang lebih, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk pelanggan dan tidak mengecewakan pelanggan.

B. DATA

1. Faktor-faktor yang pengaruh motivasi kerja karyawan UD. Teguh Rahardjo.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berhasil dari dalam diri seorang serta faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

a. Faktor eksternal

1) Gaji yang layak pada karyawan

Perusahaan UD. Teguh Rahardjo selalu memberikan gaji yang layak kepada semua karyawan sesuai upah minimum pekerja yang ditetapkan oleh kabupaten Ponorogo. Seperti yang telah diungkap oleh bapak hartono yaitu:

“Perusahaan UD. Teguh Rahardjo berusaha memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan UMR kabupaten ponorogo”³

³*Ibid.*,

2) Kepuasan kerja

Sebagai langkah nyata dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja, UD. Teguh Rahardjo maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Seperti yang telah diungkap oleh ibu Sri Harjati yaitu:

“Dengan diberikan penghargaan pegawai atau prestasi kerja supaya karyawan dengan sendirinya akan merasa puas pada pekerjaannya”⁴

3) Pelatihan dan pengembangan.

Dalam suatu perusahaan menghadapi era bisnis digital, maka diperlukan program pelatihan setiap tahun sekali. Program ini dilaksanakan di pantai atau telaga Ngebel yang di isi dengan sarasehan evaluasi kinerja dan pemberian motivasi kepada karyawan. Setelah acara formal, semua karyawan melakukan liburan bersama dipantai atau ditelaga ngebel. Seperti yang telah diungkap oleh bapak Rudi hartono yaitu:

“Stahun sekali persahaan mengadakan pelatihan ringan dan skaligus liburan dipantai maupun telaga ngebel.”⁵

4) Budaya organisasi atau perusahaan

Budaya perusahaan yang telah dilakukan sejak awal usaha ini berdiri adalah melakukan yasinan rutin yang di isi kultum berisi makna hidup dan motivasi kepada karyawan dan seluruh yang terlibat dalam pekerjaan. Setelah itu dilanjutkan acara makan bersama. Seperti yang telah diungkap bapak Rudi Hartono yaitu:

⁴Sri Harjati, *Wawancara* 10 Oktober 2021

⁵Rudi Hartono *Wawancara* 10 Oktober 2021.

“Dengan adanya yasianan rutinanan dan diberi kultum dengan tujuan juga memebrikan motivasi karyawan, kemudian dilnjutkan dengan makan-makan.”⁶

b. Faktor internal

Faktor internal pendukungnya dalam motivasi kerja di UD.Teguh Rahardjo adanya keinginan untuk melakukan sesuatu. Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya rangsangan dari orang lain.

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja karyawan yang bekerja di UD.Teguh Rahardjo Ponorogo adalah peningkatan motivasi kerja.

2. Strategi yang ditempuh oleh UD. Teguh Rahardjo dalam memberikan motivasi kerja karyawan.

Strategi yang ditempuh UD. Teguh Rahardjo dalam motivasi kepada karyawan yaitu tidak hanya berfokus pada materi atau prestasi karir dari seorang karyawan, namun atasan juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengutarakan dan menyampaikan apa saja keluhan ataupun kesulitan yang di alami karyawan saat bekerja. Dengan begitu seorang karyawan akan merasa diperhatikan dan akan timbul rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Rudi Hartono:

“Dengan menanyakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan kepada karyawan maka karyawan akan lebihsemangat dalam

⁶*Ibid.*,

melakukan pekerjaannya kerana merasa dipedulikan oleh atasannya.”⁷

Mekanisme yang dilakukan untuk selalu memberikan inspirasi dan motivasi atau pujian dengan mendapatkan itu semua karyawan akan merasakan dipedulikan dan akan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh Sri Harjati:

“Inspirasi dan pujian itu penting karena dengan cara itu juga karyawan lebih merasa dianggap seperti keluarganya, dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan senang hati.”⁸

Sama seperti yang diungkapkan oleh Lestari, selaku anak kandung dari Sri Harjati:

“Memberi pujian kepada karyawannya sendiri itu sama saja dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik kerana mereka akan menjalankan pekerjaannya dengan teliti nantinya kualitas dari perusahaan akan menjadi lebih baik.”⁹

Dalam perusahaan seorang atasan tidak boleh meremehkan sebuah ide baru yang diberikan karyawan untuk perusahaan, melainkan membiarkan mereka mengungkapkan ide baru tersebut apa bila memang ide baru tersebut baik dan bisa digunakan itu juga bisa membuat karyawan merasa dianggap dalam sebuah perusahaan, dan merasa dipentingkan dalam sebuah perusahaan. Dengan begitu hubungan antara karyawan dengan atasan akan baik dan mudah untuk terus berkomunikasi, karena mis komunikasi dalam perusahaan sangat berefek negatif pada perusahaan. Seperti yang sudah diungkapkan oleh Rudi Hartono:

⁷Rudai Hartono, *Wawancara*, 15 Juli 2021

⁸Sri Harjati, *Wawancara*, 15 Juli 2021

⁹Lestari, *Wawancara*, 15 Juli 2021

“Meremehkan sebuah ide baru dari karyawan itu sama saja dengan tidak mau perusahaannya itu berkembang, karena dengan ide baru dari karyawan sendiri bisa sama-sama untuk membantu lebih mudah dalam membangun perusahaan lebih baik lagi.”¹⁰

Sama seperti yang sudah diungkapkan oleh Atina Abidah selaku istri dari Rudi Hartono:

“Meremehkan ide baru dari karyawan sama saja dengan tidak inginnya peningkatan pada perusahaannya, akan terus begitu saja karena tidak adanya hal-lah yang menambah pemikiran ide baru dari pihak lain.”¹¹

Atasan sebaiknya mengenali karakter satu persatu dari karyawannya, memahami akan cerita asal usul keluarga dari karyawan tersebut sertamemahami kepribadian karyawan dengan begitu akan merasa diperhatikan oleh atasan, apalagi kalau suatu saat ada karyawan yang ada sikap yang tidak baik menurut atasan maka atasan hanya menegur sewajarnya saja karena itu sudah karakter dari karyawan tetapi tidak meninggalkan pekerjaannya merki ada karakter yang tidak disukai oleh atasannya. Dengan mengenali keluarga karyawan juga itu perlu dalam perusahaan, karena itu nantinya bisa menjadi termasuk keluarga perusahaan juga dalam artian keluarga karyawan juga dianggap sebagai keluarga perusahaan, apabila karyawan ada yang bermasalah dengan keluarganya stidaknya atasan meberi arahan kepada karywan tersebut agar karyawan mersa keluarganya juga dipedulikan. Seperti yang sudah diungkapkan oleh ibu Sri Harjati yaitu:

¹⁰Rudi Hartono, *Wawancara*, 20 Juli 2021

¹¹Atina Abidah, *Wawancara*, 20 Juli2021

“Mengenali keluarga karyawan, dan menyikapi karakter karyawan sendiri termasuk dalam memperlakukan karyawan tersendiri, dan memberikan oleh-oleh kepada karyawan yang pulang kampung itu juga kepedulian untuk keluarga karyawan tersendiri membuat karyawan merasa dipedulikan oleh atasannya.”¹²

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh pak Rudi Hartono yaitu:

“Mengenali keluarga untuk menyambung silaturahmi perlu, agar karyawan lebih merasa keluarganya juga diperhatikan oleh atasan.”¹³

Memberikan keadilan kepada karyawan, dalam artian UD. Teguh Rahardjo harus memberikan keadilan kepada semua karyawan melainkan tidak membeda-bedakan antara karyawan satu dengan lainnya, karena apa bila ada yang dibedakan salah satu dari karyawan akan merasa tidak dianggap dan dalam menjalankan pekerjaannya akan tidak fokus hasilnya pun tidak maksimal dan kualitas nantinya juga akan berkurang, karena merasa tidak diadili oleh atasan kemungkinan besar apa bila karyawan ada yang tidak diadil bisa jadi keluar dari perusahaan. Perusahaan juga tidak mudah dalam mencari karyawan yang baru dan bisa lebih baik dari karyawan yang sudah keluar tadi. Seperti yang sudah diungkapkan oleh pak Rudi Hartono yaitu:

“Keadilan untuk karyawan tersendiri lebih ditingkatkan lagi karena apa bila tidak adil akan membuat perusahaan tidak teratur karena karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal, bisa disebut sering males dan akan sering emosi dalam melakukan pekerjaannya.”¹⁴

¹²Sri Harjati, *Wawancara*, 20 Agustus 2021

¹³Rudi Hartono, *Wawancara*, 20 Agustus 2021

¹⁴Ibid.,

Membentuk karyawan yang berkembang dan belajar, dengan mendorong karyawan untuk berkembang dan selalu mau belajarnya akan membuat karyawan merasa dimotivasi dengan sendirinya, dengan mereka selalu didukung untuk belajar mereka juga nantinya akan memberikan manfaat yang baik untuk perusahaan. Seperti yang sudah diungkapkan ibu Atina Abidah yaitu:

“Mendorong karyawan untuk belajar dari semua hal motivasi kepada karyawan itu akan tumbuh dengan sendirinya dari diri karyawan sendiri mereka merasa dianggap dalam perusahaan dan tetap akan berkembang untuk memajukan perusahaan”¹⁵

Seperti yang sudah diungkapkan oleh pak Rudi Hartono yaitu:

“Mendorong karyawan untuk terus mau belajar dan belajar agar nantinya mereka paham dan mengerti semuanya yang akan dikerjakan setelah mereka paham semuanya nantinya mereka akan merasa motivasi tumbuh sendiri dari dirinya karyawan tersebut.”¹⁶

Paparan data diatas sudah menjelaskan bahwasannya dari lima cara motivasi karyawan supaya karyawan merasa nyaman dan mereka juga akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan dalam artinya mereka lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya, dengan sendirinya nantinya perusahaan akan lebih meningkatkan karyawannya yang sangat mengerjakan tugasnya dengan benar, dengan memberikan keadilan pada semua karyawan nantinya karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan tim mereka bersama tanpa ada perbedaan, itu semua sudah bisa membuat perusahaan lebih meningkat dari sebelumnya.

¹⁵Atina Abidah, *Wawancara*, 20 Agustus 2021

¹⁶Rudi Hartono, *Wawancara*, 20 Agustus 2021

3. Dampak strategi pemilik terhadap motivasi kerja karyawan UD. Teguh Rahardjo.

Pada sub bab ini membahas tentang data terkait dampak penerapan strategi pemilik terhadap motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan UD. Teguh Rahardjo. dalam meningkatkan motivasi itu tidak selalu berhasil melainkan masih tetap saja belum meningkat. Karena disebabkan oleh beberapa hal. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Rudi Hartono yaitu:

“Peningkatan motivasi kami saat ini semakin menurun. Khususnya pada motivasi kerja karyawan. Padahal sudah dilakukan motivasi ternyata karyawan banyak yang kelihatan belum semangat dalam bekerja.”¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipaparkan data bahwa peningkatan motivasi saat ini semakin menurun, terutama pada motivasi kerja terhadap karyawan. Namun disini dijelaskan bawasannya peningkatan motivasi kerja karyawan cenderung biasa sehingga berakibat karyawan banyak yang males dalam bekerja. Seperti yang diungkap bapak Rudi Hartono:

“Sebenarnya mbk kalau dampaknya sisi positif karena dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan memunculkan inovasi berbeda, akan tetapi saya mengakui bahwa motivasi disini sangat rendah terutama pada karyawan.”¹⁸

Berdasarkan wawancara diatas dapat dipaparkan bahwa dampak peningkatan motivasi kerja karyawan, diterapkan strategi

¹⁷ Rudi Harotono, *Wawancara*, 20 November 2021.

¹⁸ *Ibid.*,

peningkatan motivasi kerja karyawan. Munculnya inovasi baru untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.



BAB IV

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN
MOTIVASI KERJA DI UD. TEGUH RAHARDJO KEL. KEPATIHAN,
KEC. PONOROGO, KAB. PONOROGO**

**A. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan
UD.Teguh Rahardjo**

1. Faktor Eksternal

a. Gaji yang layak kepada karyawannya

Pemberian Upah atau gaji merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. UD.Teguh Rahardjo selalu memberikan memberikan gaji yang layak sesuai upah minimum pekerja yang ditetapkan oleh kabupaten Ponorogo. Jumlah upah akan meningkat apabila karyawan telah lama bekerja di UD.Teguh Rahardjo, hal ini bertujuan agar karyawan sejahtera untuk dirinya sendiri dan keluarganya.

Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu kompensasi bentuk uang. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi dan kompensasi yang sering diberikan berbentuk uang. Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang

paling luas, dan yang kedua adalah negatif dari sudut pandang perusahaan, yang cenderung terbatas¹

Pentingnya kesejahteraan karyawan dalam bentuk gaji yang layak adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Kepuasan Kerja

Sebagai langkah nyata dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja, UD.Teguh Rahardjo maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari penghargaan kerap dalam bentuk pemberian sejumlah uang bonus bagi pegawai yang mempunyai prestasi bagus dalam pelayanan, penjualan dan produksi. UD.Teguh Rahardjo yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai keadaan

¹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: Deepublish, 2018), 145

emosi yang positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penghargaan atas pekerjaan atau pengalaman kerja orang itu. Kepuasan kerja merupakan variabel subyektif yang diukur dari *what people say* daripada *what people do*. Kepuasan merupakan faktor penentu utama dari kinerja karyawan, kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi pula.²

Dengan memberikan rasa nyaman kepada karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sehingga akan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk karyawan.

c. Pelatihan dan pengembangan

Dalam suatu perusahaan dalam menghadapi era bisnis digital, maka diperlukan program pelatihan setiap tahun sekali. Program ini dilaksanakan di pantai atau telaga Ngebel yang diisi dengan sarasehan evaluasi kinerja dan pemberian motivasi kepada karyawan. Setelah acara formal, semua karyawan melakukan liburan bersama di pantai atau telaga. Hal ini menjadi motivasi bersama untuk mengembangkan usaha bersama, selain itu juga meningkatkan kemampuan. Menurut Menik Lestari, faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu proses pelatihan dan pengembangan. Perilaku organisasi dapat menjadi cepat berubah dan mempunyai efek positif pada profitabilitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan dan

² Ibid, 145

pengembangan organisasional dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas mereka. Penelitian membuktikan hal ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh langsung terhadap motivasi³

Program pengembangan dan pelatihan secara praktik dan teori berpengaruh kedalam dua aspek dalam karyawan yaitu aspek motivasi karyawan dan juga aspek kemampuan karyawan.

d. Budaya organisasi atau perusahaan

Budaya perusahaan yang telah dilakukan sejak awal usaha ini berdiri adalah melakukan yasinan rutin yang di isi kultum berisi makna hidup dan motivasi kepada karyawan dan seluruh yang terlibat dalam pekerjaan. Setelah itu dilanjutkan acara makan bersama

Menurut Menik lestari, faktor keempat yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi yaitu budaya perusahaan. Budaya perusahaan berpengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan. Kesesuaian antara budaya organisasi terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk kreatif dalam arti dapat meningkatkan kinerja

³ Ibid, 145

perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi karyawan⁴

Berdasarkan kondisi di atas pemilik UD. Teguh Rahardjo telah sebuah budaya guna menambah motivasi karyawan dengan menggunakan budaya kerja yang seimbang antara kebutuhan uang dan kebutuhan religius sehingga meningkatkan kepercayaan dan motivasi pada perusahaan.

2. Faktor Internal

Faktor internal pendukungnya dalam motivasi kerja di UD. Teguh Rahardjo adanya keinginan untuk melakukan sesuatu. Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya rangsangan dari orang lain. Kerelaan merupakan bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya melakukan permintaan tersebut tanpa adanya paksaan sehingga kinerjanya maksimal.

Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain. Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki tiga Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan Keinginan untuk berkuasa⁵

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggungjawab di

⁴ Ibid, 145

⁵ Ibid, 113

dalam hidupnya. motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia motivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

B. Analisis Strategi Yang Ditempuh UD. Teguh Rahardjo Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Dalam menjalankan bisnis kuliner UD.Teguh Rahardjo membuat 5 strategi untuk memotivasi kinerja karyawannya. Keenam strategi itu adalah sebagai berikut

a. UD. Teguh Rahardjo Memberi Motivasi Dalam Bentuk Pujian Kepada Karyawan

UD. Teguh Rahardjo dalam memberikan motivasi internal kepada karyawan yaitu tidak hanya berfokus pada materi ataupun prestasi karir dari seorang karyawan, namun atasan juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengutarakan dan menyampaikan apa saja keluhan ataupun kesulitan yang di alami karyawan saat bekerja. Dengan begitu seorang karyawan akan merasa diperhatikan dan akan timbul rasa nyaman dalam bekerja. Dengan cara ini karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya kerana merasa dipedulikan oleh atasannya.

Motivasi internal atau pujian UD.Teguh Rahardjo bertujuan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan hasil

kerjanya. Pujian itu penting karena dengan cara itu juga karyawan lebih merasa dianggap seperti keluarga dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan senang hati. Pengaruh secara psikologis ini bagi karyawan UD. Teguh Rahardjo akan menstimulus untuk menjalankan pekerjaannya dengan teliti yang berpengaruh secara langsung pada kualitas produk dari perusahaan akan menjadi lebih baik.

Motivasi internal kinerja karyawan merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.⁶

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sebagai mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan mampu untuk memotivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Minat merupakan aspek penting dari kepribadian, merupakan kekuatan alamiah dari kepribadian itu sendiri. Minat merupakan momen dari kecenderungan-kecenderungan yang terarah secara intensif kepada satu obyek yang dianggap penting. Pada minat ini selalu terdapat elemen-

⁶ Burhanuddin, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Pekerja* (Pasuruan: Qiera Media, 2021), 26

elemen afektif (perasaan, emosional) yang kuat. Dalam konteks inilah motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai⁷

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, memotivasi internal karyawan seperti yang dilakukan UD.Teguh Rahardjo bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Motivasi karyawan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

b. UD. Teguh Rahardjo Menghargai Ide Dari Karyawan

Prinsip dalam yang dijalankan UD. Teguh Rahardjo bahwa seorang atasan tidak boleh meremehkan sebuah ide baru yang diberikan karyawan untuk perusahaan, melainkan membiarkan mereka mengungkapkan ide

⁷ Eni Mahawati, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis), 145

baru tersebut apa bila memang ide baru tersebut baik dan bisa digunakan itu juga bisa membuat karyawan merasa dianggap dalam sebuah perusahaan, dan merasa dipentingkan dalam sebuah perusahaan. Dengan konsep ini hubungan antara karyawan dengan atasan akan baik dan mudah untuk terus berkomunikasi secara intens.

Cara terbaik untuk motivasi karyawan adalah menjadi atasan yang mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari karyawan. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali karyawan. Cobalah untuk menyisihkan waktu untuk mendengarkan segala pendapat dari karyawan tanpa terkecuali, hal ini dapat membuat anda menjadi pemimpin yang bijaksana dan berwibawa. Perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang baik apabila memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang mereka miliki. Sehingga sebisa mungkin harga setiap ide-ide baru yang diberikan oleh karyawan-karyawan anda.⁸

Sebagai pemimpin usaha sudah semestinya anda memperhatikan ide dari setiap karyawan anda, baik dalam skala besar maupun kecil sekalipun akan lebih baik sekalipun. Selama hal tersebut merupakan hal yang positif, harus tetap mengapresiasinya. Pemberian penghargaan seperti ini akan sangat penting bagi mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Sebagai pemilik dari suatu,

⁸Suriyanto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Surabaya: Global Aksara, 2021), 5

jangan hanya menuntut karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas kerja saja namun juga perlu memberikan evaluasi dari ide- ide yang mampu dimunculkan oleh karyawan

c. UD. Teguh Rahardjo Memahami Karakter Karyawan

UD. Teguh Rahardjo dengan system kekeluargaan berusaha memahami karakter satu persatu dari karyawannya, memahami akan cerita asal usul keluarga dari karyawan tersebut sertamemahami kepribadian karyawan dengan begitu akan merasa diperhatikan oleh atasan, apalagi kalau suatu saat ada karyawan yang ada sikap yang tidak baik menurut atasan maka atasan hanya menegur sewajarnya saja karena itu sudah karakter dari karyawan tetapi tidak meninggalkan pekerjaannya merki ada karakter yang tidak disukai oleh atasannya.

Dengan mengenali keluarga karyawan juga itu perlu dalam perusahaan, karena itu nantinya bisa menjadi termasuk keluarga perusahaan juga dalam artian keluarga karyawan juga dianggap sebagai keluarga perusahaan, apabila karyawan ada yang bermasalah dengan keluarganya maka atasan akan dengan senang hati mendengarkan masalah dan memberi arahan kepada karyawan tersebut. Bentuk lain dari system kekeluargaan adalah memberikan oleh-oleh kepada karyawan yang pulang kampung.

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Denga

memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Di sini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang memiliki perilaku yang sama.⁹

Dunia kerja adalah lingkungan yang cukup berpengaruh bagi individu yang bekerja. Di dalam dunia kerja terdapat karyawan, bawahan dan atasan dengan kepribadian yang berbeda-beda. Sebagai bentuk penyesuaian diri, setiap individu perlu belajar memahamu kepribadian orang lain begitupun di dalam dunia kerja.

Memahami kepribadian orang lain akan memudahkan individu menentukan sikap, sama halnya dengan dunia kerja terutama bagi atasan dalam memperlakukan bawahan. Atasan yang memahami kepribadian bawahannya akan mudah mencari cara mengembangkan bawahannya. Sebagai contoh, jika seorang manajer mengetahui salah seorang karyawannya memiliki sifat ingin belajar, maka manajer akan memberikan pekerjaan baru yang berbeda-beda dengan karyawannya yang rutin dilakukannya, atau mengikutsertakannya dalam menyelesaikan permasalahan kerja.

d. UD. Teguh Rahardjo Menerapkan Prinsip Keadilan Kerja Bagi Karyawan

Prinsip kerja dalam UD.Teguh Rahardjo adalah keadilan kepada seluruh karyawan.UD.Teguh Rahardjo memberikan keadilan kepada semua karyawan antara karyawan satu dengan lainnya. Hal ini karena apa bila ada yang dibedakan salah satu dari karyawan akan merasa tidak

⁹Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prnada Medika Graup, 2009),

dianggap dan dalam menjalankan pekerjaannya akan tidak focus sehingga hasil kerjanya tidak maksimal dan kualitas berkurang. Efek lain yang terjadi jika karyawan tidak diadil bisa jadi keluar dari perusahaan. Perusahaan juga tidak mudah dalam mencari karyawan yang baru dan bisa lebih baik dari karyawan yang sudah keluar.

Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi, maka perusahaan harus mampu menghadapi tantangan intensif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja seseorang dapat dijelaskan melalui salahsatu teorimengenai kepuasan kerja yaitu teori keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang,apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima oleh orang tersebut¹⁰

Dari penelitian dan teori, menyimpulkan semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seorang karyawan akan meningkatkan rasa kepuasan padapekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut,keadilan yang dirasakan karyawan didalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya. Individual akan selalu melakukan perbandingan antara

¹⁰ Surianto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 6

dirinya dengan orang lain dalam hal masukan dan hasil yang diperoleh dalam pekerjaan. Karyawan akan mengurangi jumlah kontribusi mereka setelah mereka merasa diperlakukan kurang adil. Para pekerja kemungkinan akan bereaksi dengan mulai datang terlambat, beralih ke tindakan yang lebih berat, seperti absen dan akhirnya memutuskan untuk keluar.

e. UD. Teguh Rahardjo Membangun Iklim Kerja Berbasis Berkembang Dengan Belajar

Strategi lain yang di bentuk dalam kerja UD. Teguh Rahardjo adalah lingkungan karyawan yang berkembang dari belajar, dengan member kesempatan karyawan untuk berkembang dengan belajar. Cara ini akan akan membuat karyawan merasa dimotivasi dengan sendirinya, mereka selalu didukung untuk belajar mereka juga nantinya akan memberikan manfaat yang baik untuk perusahaan.

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan dapat menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai keyakinan sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melakukan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya.¹¹

Kinerja perusahaan juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan belajar dan tingkat kemampuan

¹¹Ibid., 145.

tertentu. Kesiapan belajar dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan pegawai melalui mencotohka dan juga memberikan motivasi dalam hal disiplin dan tanggung jawab dan memberikan penghargaan pada pegawai dari hasil proses kerja kerasnya, sehingga iklim untuk menghadapi dunia bisnis yang fluktuatif akan tercapai.¹²

Bisnis tidak mungkin jauh dari namanya pesaing. Hal ini menuntut Anda untuk belajar melakukan evaluasi, pembaruan, dan inovasi. Tantangan yang dihadapi akan membuat pengusaha dan karyawannya belajar banyak. Sikap mau belajar adalah sikap baik yang dimiliki para pemenang. Untuk itu maka sangat dianjurkan bagi para pengusaha untuk senantiasa memosisikan diri sebagai orang yang selalu siap belajar dari siapapun, di manapun dan dalam kondisi apapun.

C. Dampak startegi pemilik terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan UD. Teguh Rahardjo Ponorogo

Terkait dengan peningkatan motivasi kerja UD. Teguh Rahardjo dengan adanya strategi peningkatan motivasi kerja karyawan yang kini mengalami peningkatan yang tidak stabil, jika dilihat dari upaya startegi yang diberikan kepada karyawan seharusnya motivasi itu meningkat

¹²Eni Mahawati, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*, 146

dengan baik. Tetapi pada kenyataannya karyawan masih banyak yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Meskipun peningkatan motivasi kerja karyawan tidak stabil, akan tetapi setidaknya atasan tetap memberikan motivasi dengan cara memahami karakter karyawan, menghargai ide baru dari karyawan, memberikan pujian kepada karyawan dan cara yang lainnya. Dari data yang dipaparkan tersebut analisis bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya dipengaruhi dengan memahami karakter dari karyawan, menerima ide baru dari karyawan.

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

diinginkan pimpinan.¹³

Dengan tujuan peningkatan motivasi kerja tersebut dapat diketahui bahwa penerapan startegi peningkatan motivasi kerja karyawan bersifat positif bagi UD. Teguh Rahardjo. Namun dijelaskan bahwa startegi motivasi kerja yang menurun sehingga berakibat pada tingkat semangat karyawan dalam bekerja. Staregi yang diberikan perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan supaya menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.



¹³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prnada Medika Graup, 2009), 115-116

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Faktor eksternal yang motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian kepada karyawan, tidak melarang karyawan memberikan ide barunya yang penting itu baik untuk perusahaan, dengan menyampaikan nasihat dalam suasana yang tidak formal, program pelatihan ringan dan liburan bersama setiap tahun sekali, melakukan yasinan rutin yang di isi kultum berisi makna hidup dan motivasi. Faktor internalnya adalah adanya keinginan untuk melakukan sesuatu, prestasi, tanggung jawab dan kepuasan.
2. Strategi yang ditempuh UD. Teguh Rahardjo dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya yaitu memberi motivasi dalam bentuk pujian kepada karyawan, menghargai ide dari karyawan, memahami karakter karyawan, menerapkan prinsip keadilan kerja bagi karyawan, membangun iklim kerja berbasis berkembang dengan belajar.

B. Saran

Semoga UD. Teguh Rahardjo tetap melaksanakan dan mengembangkan program motivasi karyawan untuk memajukan usaha serta menjadi percontohan bagi usaha sebidang untuk mampu bertahan puluhan tahun dalam bisnis seperti UD. Teguh Rahardjo.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Burhanuddin, *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Pekerja* Pasuruan: Qiera Media, 2021
- Damanhuri Aji, *Metode Penelitian Mu'amalah Ponorogo*: STAIN Po PRSS, 2010
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Sleman: Deepublish, 2018
- Jufrizen, *Peran Motivasi kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kopetensi dan Disiplin kerja kerhadapkinrjakaryawan*,ISSN 2621- 1572.
- Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rajawali Pres, 2013
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2016
- Lexy J. Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013
- Mahawati Eni, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Priono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Siduarjo Zifatama Publisier,2008
- Rivia Veithzal, *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarayan, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Surabaya: Universitas Dr. Suwetomo, 2017
- Sedarayati, *Perencanaan DanPengembanganSumber Daya Manusia* Surabaya: Universitas Dr. Suwetomo,2017

Situmorong Syafirza Helmi, *Aanalisis Data: Untuk Riset Dan Bisnis* Medan: USU Press, 2010

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung:Alfabeta, 2018

Sujarwni Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta :Pustakabarupress 2020

Surianto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 6

Sutadeji, *Perencanaan dan Perkembangan Sumber Daya Manusia* Yoogyakarta: DeePublisi, 2010

Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prnada Medika Graup, 2009

Taruh Ferdiantus , *Motivasi Kerja* Yogyakarta:CV Budi Utama, 2012

Taruh Ferdinatus, *Motivasi Kerja* Yogyakarta :CV Budi Utama 2012

Usman User, *Menjadi Guru Profesional* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001

Widi Ratu Karto, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Peneliti* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010

SKRIPSI

Putra Masda, “*Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Kryawan di Dompe Duafa*”, *Skripsi* Yogyakarta :Universitas Islam Negri Yogyakarta, 2016

JURNAL

Chiristantio Freddie Yeremia, dan Tomas Santoso “ *Analisis Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia DI PT. Wahana Kosmetika Indonesia*”

Dipang Ludia, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado* Manado: vol. 1, 2013

Ernawaty, *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai*,
Jurnal Al-Bayan / Vol. 20, No. 29, Januari - Juni 2014

Jurnal, Fakultas Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra

Lestari Menik, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*, Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I, Vol. 8 No. 1 2021

Putu Luh, *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016

Wiwiek, *Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Motivasi Karyawan Dan Komitmen Organisasional*, Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No. 1, Januari 2015

Yenni, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Menata Volume 2, No. 2, Juli-Desember 2019

Yoshi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Agoravol.5, No.1, 2017