

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN
PELATIHAN BAHANA BINA PRESTASI PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Kevin Isa Zahroni

NIM 401190091

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

2023

• **PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN
PELATIHAN BAHANA BINA PRESTASI PONOROGO**

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Kevin Isa Zahroni

NIM 401190091

Pembimbing:

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

NIDN. 2030048902

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

ABSTRAK

Zahroni, Kevin Isa. Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo. *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, LKP.

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Herzberg dalam teorinya yaitu teori dua faktor, memaparkan bahwa unsur - unsur dalam motivasi kerja terbagi menjadi dua hal yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi terlihat belum begitu bagus, hal ini bertentangan dengan usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga tersebut yang memberikan motivasi kerja rutin setiap *briefing* awal bulan. Namun upaya tersebut berbanding terbalik dengan harapan yang diinginkan. Jika dilihat dari kinerja karyawan di perusahaan ini, terdapat beberapa penurunan yang dampaknya secara langsung mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang di amanahkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Adapun sumber data yang diperoleh dari karyawan dan pemilik usaha atau pimpinan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan faktor penyebab penurunan motivasi kerja terletak pada faktor eksternal yaitu dari segi gaji dan kualitas supervisi. Namun terdapat kelebihan dari segi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Selain itu, penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina prestasi terbilang masih belum ideal karena walau sudah berjalan dengan rutin namun belum bisa dibilang baik dan efektif. Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan terbukti sangat penting. Hal ini terlihat dari indikator kinerja yang sudah diraih oleh LKP Bahana Bina Prestasi. Dari kelima indikator kinerja lembaga ini sudah bisa menerapkan dua indikator dengan baik yaitu dari segi Kualitas dan Ketepatan waktu. Sedangkan, ada tiga kekurangan yang belum bisa dicapai yaitu dari segi Kuantitas, Efektivitas dan Efisiensi.



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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1.	Kevin Isa Zahroni	401190091	Ekonomi Syariah	Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

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

Ponorogo, 2 Mei 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



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

NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

NIDN. 2030048902



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 : Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi
Ponorogo
Nama : Kevin Isa Zahroni
NIM : 401190091
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 Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Penguji I :
Tiara Widya Antikasari, M.M.
NIP. 199201012019032045

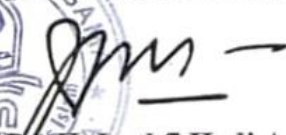
Penguji II :
Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.
NIDN. 2030048902

()
()
()

Ponorogo, 26 Mei 2023

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




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



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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Kevin Isa Zahroni

NIM : 401190091

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga
Kursus Dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo”**

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

Ponorogo, 2 Mei 2023

Menyatakan Pernyataan,



Kevin Isa Zahroni

NIM 401190091

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kevin Isa Zahroni
NIM : 401190091
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/ Tesis : Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina
Prestasi Ponorogo

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 etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 31 Mei 2023

Penulis



Kevin Isa Zahroni

ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Studi Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian	19
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	19
2. Lokasi/ Tempat Penelitian	20
3. Data dan Sumber Data.....	20
4. Teknik Pengumpulan Data	22
5. Teknik Pengolahan Data.....	23
6. Teknik Analisis Data	24
7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	25
BAB II	27
A. Motivasi Kerja	27
B. Kinerja	33

BAB III.....	36
A. Gambaran Umum.....	36
B. Data.....	41
1. Data Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo	41
2. Data Penerapan Motivasi Kerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo	52
3. Data Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi	57
BAB IV	63
A. Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo	63
B. Analisis Penerapan Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo	74
C. Analisis Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi ...	79
BAB V.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94

DAFTAR ISI
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
3.1	Struktur Organisasi LKP Bahana Bina Prestasi	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu organisasi, tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, mesin dan material. Salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, baik itu pegawai, buruh, karyawan ataupun pekerja yang kesemuanya ini sering disebut sebagai sumber daya manusia (*Human Resources*). Manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya Sumber daya ini roda organisasi tidak akan bisa berjalan karena tidak ada tuas penggerakannya. Di era modern dimana teknologi dan peradaban yang sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki semangat dan juga kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun tujuan organisasional. Hasil kerja yang maksimal itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi.

Kinerja yang bagus dan maksimal tentunya akan berpengaruh terhadap hasil yang maksimal pula. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.¹ Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam

¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015),102.

mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Kinerja juga menjadi bagian yang sangat penting dan fundamental bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perlu adanya faktor – faktor yang dapat memicu peningkatan kinerja dari suatu organisasi. Seluruh komponen yang ada di organisasi atau perusahaan harus ikut berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja, baik itu pemimpin ataupun karyawan di semua lini dalam satu perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi. Pemberian motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan.² Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Herzberg dalam teorinya yaitu teori dua faktor, memaparkan bahwa unsur unsur dalam motivasi kerja terbagi menjadi dua hal yaitu faktor eksternal dan faktor motivasi. Keduanya

² Maya Andriani et al., “Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani,” *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83–98.

berpengaruh secara langsung dengan hasil kinerja seseorang di sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada pada kontinum yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menghapus karakteristik ketidakpuasan dari pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan³

Menurut Hasibuan dengan motivasi kerja yang ideal akan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Sehingga permasalahan yang muncul akibat motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja menjadi buruk.

Di dunia kerja hasil maksimal dijadikan sebagai tujuan yang harus dicapai bersama, hal ini juga dilakukan oleh LKP Bahana Bina Prestasi.

³ Maria Jacinta Arquisola and Sabiq Uqda Walid Ahlisa, "Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries," *FIRM Journal of Management Studies* 4, no. 2 (2019): 160.47

Lembaga ini merupakan sebuah bentuk sekolah pendidikan non formal yang berfokus untuk melatih siswanya untuk mempelajari pelajaran diluar pendidikan normal, seperti pembelajaran bahasa mandarin, kantonis, dan inggris. mengenai fungsi Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah memberi bekal bagi masyarakat untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah dan atau melanjutkan ke jenjang / tingkat yang lebih tinggi.⁴ Lembaga ini dibentuk sebagai usaha meningkatkan kemampuan para TKI (Tenaga Kerja Indonesia) dalam memahami bahasa asing dan juga menerapkan praktek – praktek yang berguna di lingkungan kerjanya nanti.

LKP Bahana Bina Prestasi yang didirikan oleh Isnaini Faiz Prakoso merupakan lembaga pendidikan non-formal yang tidak hanya berfokus mendidik namun juga mengurus segala kebutuhan administrasi para siswa/TKI nya sampai proses pemberangkatan ke luar negeri. Untuk saat ini LKP Bahana Bina Prestasi memiliki 4 karyawan yang terdiri dari 2 orang sebagai instruktur, dan 2 orang sebagai staff umum. Instruktur di LKP ini berfungsi sebagai tenaga pendidik yang berfokus mendidik para TKI dari segi bahasa hingga praktek kerja. Sedangkan staff umum bertugas mengurus dokumen, memasarkan ke *agency* dan mengatur segala kebutuhan para TKI untuk syarat ke luar negeri dari awal sampai pemberangkatan tiba.⁵

Motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi terlihat belum begitu bagus, hal ini bertentangan dengan usaha yang dilakukan oleh pimpinan

⁴ M Syaikhul Qathafi Asshidiqy, “Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri Muammar Syaikhul Qathafi Asshidiqy,” *Jurnal Mahasiswa UNESA*, 2016, 3.

⁵ Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

lembaga tersebut yang memberikan motivasi kerja setiap *briefing* awal bulan. Para karyawan juga diberi motivasi berupa bonus penerbangan jika ada TKI yang berhasil terbang ke luar negeri. Namun upaya tersebut berbanding terbalik dengan harapan yang diinginkan. Jika dilihat dari kinerja karyawan di perusahaan ini, terdapat beberapa penurunan yang dampaknya secara langsung mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang di amanahkan. Beberapa target yang telah ditentukan akhirnya tidak bisa diselesaikan sesuai dengan rencana. Tidak hanya itu, pelayanan yang diberikan kepada para Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) juga terkesan kurang. Sikap ramah yang harusnya dipegang setiap karyawan kini tidak bisa di terapkan secara konsisten. Penulis mengamati bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi kerja karyawan yang berubah ubah. Dalam suasana hati senang pekerjaan akan dilakukan dengan maksimal, namun ketika suasana hati sedang tidak baik maka pekerjaan yang dilakukan juga ikut tidak baik sehingga dapat memicu penurunan kinerja karyawan.

Dalam hal ini penulis menemukan beberapa keresahan yang sering terjadi pada karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi. Dimana dalam beberapa hal sikap karyawan menunjukkan motivasi kerja yang kurang dan bahkan hal itu ditunjukkan secara terang – terangan didepan *customer* yang sedang dilayani. ⁶ Hal tersebut tentunya akan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan seiring berjalannya waktu. Kohesivitas antar karyawan juga terkadang terkesan tidak baik pula, bila menangani suatu permasalahan dalam perusahaan, terkadang salah satu karyawan justru hanya melimpahkan tugas

⁶ Siti Patimah, Wawancara, 27 Maret 2023

yang ada ke karyawan lain. Karyawan harusnya saling membantu dan saling melengkapi dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan perusahaan bisa tercapai bersama. Peran pemimpin juga sangat penting disini untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Kurangnya kesadaran akan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan akan memicu kinerja yang terus menurun. Jika dikaitkan dengan teori Herzberg maka akan terlihat bahwa ada beberapa aspek yang tidak terpenuhi dalam mencapai kondisi motivasi kerja yang ideal.⁷ Kedisiplinan karyawan juga terpengaruh akan rendahnya motivasi kerja. Ada karyawan yang sering izin tidak masuk kerja. Hal ini tentunya berpengaruh pula terhadap pekerjaan, dimana tugas yang sebelumnya diberikan kepada karyawan tersebut pada akhirnya dilimpahkan ke karyawan yang lain. Tugas yang dilimpahkan ke orang lain dipertengahan proses akan membutuhkan waktu juga bagi orang tersebut untuk memahami alur dan pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya, sehingga tentu hasilnya kurang maksimal. Di LKP Bahana Bina Prestasi tugas dibagi berdasarkan agency atau mitra yang bekerja sama dengan perusahaan. Pembagiannya sudah jelas dan dituliskan dalam memo kerja namun dalam pelaksanaannya banyak yang belum sesuai dengan tugas yang tertulis dalam memo kerja tersebut.

Motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi juga terlihat belum maksimal, ego pribadi masih belum bisa terkontrol sehingga dampaknya akan berakibat langsung pada penurunan kinerja perusahaan tersebut. Permasalahan yang muncul di perusahaan ini jika tidak segera diatasi dan dievaluasi bersama

⁷ Haji. Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi Dan Motivasi*, 8th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 103.

pastinya akan berujung buruk bagi perusahaan. Dalam suatu permasalahan tentu ada solusi yang tepat untuk memperbaiki itu semua. Motivasi kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam diri manusia. Jika kita bisa mengatur dan mengendalikannya maka hal – hal yang muncul akan baik tapi jika kita tidak bisa mengaturnya maka hal – hal yang muncul akan buruk pula. Oleh karena itu peneliti memilih judul “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apa faktor penyebab rendahnya motivasi kerja di lembaga kursus dan pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo?
2. Bagaimana penerapan motivasi kerja karyawan di lembaga kursus dan pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo?
3. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga kursus dan pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis faktor penyebab rendahnya motivasi kerja di lembaga kursus dan pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo
2. Untuk menganalisis penerapan motivasi kerja karyawan di lembaga kursus dan pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

3. Untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga kursus dan pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan pengetahuan tambahan tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Khususnya di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan positif bagi para mahasiswa, terkhusus IAIN Ponorogo dalam meningkatkan pengetahuan terhadap upaya meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Selain itu, penulis juga berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri dalam menerapkan motivasi kerja yang ideal di sebuah perusahaan.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu merupakan rujukan peneliti dalam memperluas pemahaman materi yang digunakan untuk mengkaji penelitian skripsi ini. Berdasarkan hasil literature dan bahan rujukan penelitian, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang dibahas dalam penelitian ini:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Nur Khoirun Ni'ariza pada tahun 2018 Dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan pemberian Kompensasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif, dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara. Pemberian Kompensasi di kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk peningkatan kinerja di kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dimana kedua hal tersebut dijalankan dengan baik oleh pimpinan, yang membuat pegawai semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dengan cepat mencapai tujuan organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah faktor yang dipengaruhi sama sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya, variabel yang mempengaruhi berbeda dimana di penelitian terdahulu mengambil gaya kepemimpinan dan di penelitian ini mengambil motivasi kerja.⁸

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Almitraf dengan judul “Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan dalam Organisasi” yang dimuat pada Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 3, Nomor 1, Juni 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mewujudkan disiplin kerja pegawainya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi sesuatu yang kurang begitu diperhatikan oleh pegawai, sehingga masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang dibuat. Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan

⁸ Nur Khoirun Ni'ariza, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)” Skripsi, (UIN Malang, 2018).

dengan penelitian yang ditulis dalam skripsi ini yaitu suatu strategi dalam meingkatkan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu, memaparkan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi sedangkan dipenelitian kali ini menggunakan faktor motivasi kerja.⁹

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Firman Wahyudi dengan judul “Peran Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur” yang dimuat dalam Jurnal Paradigma, Vol.3 No.2, Agustus 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur belum menunjukkan prestasi optimal, namun setidaknya mereka tetap bisa menghasilkan prestasi kerja yang cukup baik. Kurang optimalnya kinerja pegawai di lembaga kerja tersebut merupakan konsekuensi dari kompetensi pegawai yang belum memadai. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama – sama meneliti peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat pada faktor yang digunakan sebagai penyebab munculnya peningkatan kinerja. Pada penelitian saat ini menggunakan faktor motivasi kerja sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan kompetensi sebagai bahan acuan.¹⁰

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Tarida Marlin S. Manurung dan Budi Harni pada tahun 2018 yang berjudul “Kajian Motivasi Kerja dan

⁹ Almitraf, “Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 1 (2018).

¹⁰ Firman Wahyudi, “Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur,” *Jurnal Paradigma* 3, no. 2 (2018).

Produktivitas Karyawan” yang dimuat pada Jurnal Ilmiah Ranggagading. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran pemberian motivasi kepada terhadap peningkatan produktivitas karyawan, setelah pemberian motivasi dilaksanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan manfaat dari pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh PT. X secara langsung memberikan hasil yang sangat baik bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan produktivitas kerja karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun 1999 sampai dengan tahun 2002 serta analisis efektivitas pemberian motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama - sama menggunakan motivasi kerja dalam penelitian, sedangkan perbedaanya di penelitian terdahulu membahas produktivitas karyawan sedangkan di penelitian saat ini tidak.¹¹

Kelima, Jurnal yang ditulis oleh Bethi Sophia, pada tahun 2018, dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malinau”. Hasil dari penelitian ini Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malinau melalui beberapa kegiatan ternyata mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan kemampuan individu dan pengembangan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur. Kesiapan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Malinau dalam pengembangan belum

¹¹ Tarida Marlin S. Manurung dan Budi Harni, “Kajian Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 8, no. 2 (2018).

sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan aparatur, terutama mengenai alokasi dana pengembangan belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan aparatur. Oleh karena itu bantuan yang diberikan cukup membantu aparatur dalam mengembangkan kemampuan. Persamaan penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang ditulis dalam skripsi ini yaitu meneliti upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu, memaparkan bahwa tanggung jawab terbesar pada disiplin kerja itu terletak pada pengembangan kompetensi sumber daya aparatur daerah. Sedangkan penelitian ini terfokus pada motivasi kinerja yang ada pada karyawan.¹²

Keenam, jurnal yang ditulis oleh Muhammad Najhan Noor pada tahun 2019 dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin”. Hasil penelitian metode deskriptif adalah gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak memaksakan pendapat tapi dilakukan dengan cara musyawarah dan terkadang juga pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin bisa memberikan kharisma dan contoh kepada orang lain dengan kekuatan yang besar dalam memimpinnya. Motivasi yang digunakan oleh PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin adalah dengan menggunakan reward bagi karyawan yang berprestasi, memberikan training untuk mengasah

¹² Bethi Sophia, “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malinau,” *Jurnal Administrative Reform*, 2018.

keterampilan para karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada sama-sama mengkaji dalam meningkatkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penelitian terdahulu memaparkannya dengan analisis gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian ini dengan motivasi kerja.¹³

Ketujuh, jurnal yang ditulis oleh Kholifatul Khoiria pada tahun 2019 dengan judul “Kedisiplinan dan Tingkat Produktivitas Kinerja Pegawai” yang dimuat pada jurnal *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek kedisiplinan pegawai dan produktivitas kinerja di SMA Shalahuddin Malang. Hasilnya adalah Kedisiplinan di SMA Shalahuddin Malang dilakukan berdasarkan peraturan - peraturan yang telah ditentukan oleh yayasan, sebab pengelolaan SMA Shalahuddin Malang berada dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Shalahuddin. Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat kesamaan dengan penelitian saat ini yaitu sama – sama mengangkat tema dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian saat ini terletak pada kedisiplinan yang tidak dibahas dalam penelitian saat ini, melainkan menggunakan motivasi kerja sebagai faktor pemicunya.¹⁴

¹³ Muhammad Najhan Noor, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin,” *Jurnal UNISKA*, 2019.

¹⁴ Kholifatul Khoiria, “Kedisiplinan Dan Tingkat Produktivitas Kinerja Pegawai,” *Jurnal Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0.*, 2019.

Kedelapan, Penelitian skripsi yang ditulis oleh Ramdhan Rio Cahyo Saputro pada tahun 2020 dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo”. Masalah yang diambil adalah tentang ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan hingga akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan di Doremi Home Music Course menggunakan gaya kepemimpinan Campuran yaitu Otokratik, Partisipatif, dan Transaksional. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah faktor yang dipengaruhi sama sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya, variabel yang mempengaruhi berbeda dimana di penelitian terdahulu mengambil gaya kepemimpinan dan di penelitian ini mengambil motivasi kerja.¹⁵

Kesembilan, jurnal yang ditulis oleh Zaenab Hanim, Dian Septiana Sari, dan Rahmat Soe'oad dengan judul “Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” yang dimuat pada Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Volume 2 Number 1. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguraikan kebijakan kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (Sekolah Dasar). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah sekolah dengan merekrut guru tambahan, berbagi jam mengajar dengan guru yang baru direkrut dan memberikan tugas administratif kepada pekerja administrasi untuk

¹⁵ Ramadhan Rio Cahyo Saputro, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo” Skripsi, (IAIN Ponorogo, 2020).

meningkatkan kinerja guru. Kebijakan kepala sekolah memengaruhi kinerja beberapa guru. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama sama menggali faktor yang bisa digunakan dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja yaitu dari segi kebijakan kepemimpinan dan juga objek penelitian juga berbeda, di penelitian saat ini objek yang diteliti adalah kinerja karyawan¹⁶

Kesepuluh, jurnal yang ditulis oleh Tasrim Tasrim, Elihami Elihami dengan judul “Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar” yang dimuat pada Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hasil manajemen pendidik dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik. Dan hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa Hasil kinerja pendidik menggunakan pendekatan kontekstual dalam meningkatkan motivasi kerja yang berada pada kategori tinggi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama - sama meneliti motivasi kerja namun dengan latar belakang yang berbeda. Sedangkan perbedaan yang terlihat adalah motivasi kerja di penelitian terdahulu mempengaruhi peningkatan manajemen lembaga pendidikan dasar, hal ini berbeda dengan penelitian saat ini yang menggunakan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁷

Kesebelas, jurnal yang ditulis oleh Heriyono, Rudolf Chrysoekamto, Rezki Nurma Fitriah, Ari Kartiko dengan judul “Gaya Kepemimpinan Prof.

¹⁶ dan Rahmat Soe'oad Zaenab Hanim, Dian Septiana Sari, “Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Volume 2 Number 1 2*, no. 1 (2020).

¹⁷ Elihami Elihami Tasrim Tasrim, “Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar,” *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2020.

Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren” pada *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Issue. 1, 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di pesantren. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kiai Pondok Pesantren Amanatul Ummah tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan di sisi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dominan dengan kepemimpinan ototritter, meskipun di sisi lain beliau juga menerapkan kepemimpinan kharismatik. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama – sama meneliti motivasi kerja. Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah motivasi kerja yang digunakan sebagai objek yang ingin dicapai menggunakan faktor pendukung lain, sedangkan di penelitian saat ini motivasi kerja digunakan sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja.¹⁸

Keduabelas, jurnal yang ditulis oleh Khoirul Umam, dan Akhmad Yunan Atho’illah dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya” yang dimuat pada *Jurnal Manova* Volume IV Nomor 1. Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini berkaitan dengan strategi yang digunakan dalam meningkatkan efektivitas kinerja, Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam

¹⁸ Heriyono, Rudolf Chrysoekamto, Rezki Nurma Fitriah, “Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pesantren,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2021).

meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV. Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo, dengan strategi pendampingan dikatakan efektif dan berjalan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mengukur efektifitas dari peran strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dari pendapatan yang mengalami peningkatan. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama – sama meneliti faktor peningkatan kinerja perusahaan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada faktor yang digunakan dalam mencapai peningkatan kinerja.¹⁹

Ketigabelas, jurnal yang ditulis oleh Triono, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, Rifdan dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik” yang dimuat pada Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 5, No. 4, November 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam pelayanan publik. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kajian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik yaitu faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*). Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain: gaji, kondisi

¹⁹ Akhmad Yunan Atho'illah oleh Khoirul Umam, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya,” *Jurnal Manova* 4, no. 1 (2021).

kerja, dan supervisi. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama sama membahas motivasi kerja. Sedangkan untuk perbedaannya motivasi kerja di penelitian terdahulu lebih menunjukkan bagaimana motivasi kerja terhadap pelayanan publik.²⁰

Keempatbelas, Jurnal yang ditulis oleh Benny, Nugroho, Fauzi, Supriyanto, Arwin. Dengan judul ” Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan” yang dimuat dalam Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (Sensasi 2021). Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada PT Abdi Wibawa Press Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah pada motivasi langsung (*Direction motivation*), Karyawan menyatakan bahwa mereka tidak rutin bahkan jarang memperoleh pujian dan kenaikan gaji dari pimpinan atau atasan. Bahkan tidak jarang atasan atau pimpinan bersikap tidak bersahabat terhadap para karyawan. Dan motivasi tidak langsung (*Indirection motivation*), Karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan, suasana pekerjaan di perusahaan juga sangat nyaman, sikap rekan kerja yang penuh dengan toleransi dan dapat bekerja sama sangat bagus. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah sama – sama membahas motivasi kerja dari seorang karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah teori yang digunakan dalam analisis.²¹

Kelimabelas, skripsi yang ditulis oleh Ayu Aulia Rahmani pada tahun

²⁰ Rifdan Triono, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, “Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik,” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)* 5, no. 4 (2021).

²¹ Benny Benny et al., “Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan,” *Sensasi* 2021, 251–54.

2022 dengan judul "Strategi Meningkatkan Sikap Mental Mahasiswa Dalam Keinginan Berwirausaha". Penelitian ini menunjukkan hasil strategi peningkatan mental kewirausahaan bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, yaitu melalui peningkatan pendekatan akademis, melakukan perubahan kurikulum, menyiapkan minat-minat mata kuliah kewirausahaan, melakukan pendekatan non akademis dengan menyiapkan unit di kampus bernama Entrepreneur Unit, mencanangkan inkubator bisnis, membuat seminar-seminar kewirausahaan dan menyiapkan program-program kompetisi kewirausahaan. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah penggunaan sikap mental sebagai objek penelitian, motivasi kerja merupakan salah satu bagian yang ada dalam sikap mental, sehingga terdapat pembahasan mengenai motivasi kerja yang harus ditingkatkan. Kemudian untuk perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas sikap mental yang merupakan kajian umum dalam kepribadian manusia sedangkan motivasi kerja lebih menjelaskan secara spesifik mengenai karakter dan kepribadian manusia.²²

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif yang mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah yang ada pada karyawan LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, sehingga hasil data yang diperoleh akan berupa data deskriptif kualitatif dalam bentuk

²² Ayu Aulia Rahmani, "Strategi Meningkatkan Sikap Mental Mahasiswa Dalam Keinginan Berwirausaha" Skripsi, (Universitas Nusa Putra, 2022).

teks atau ucapan dari objek dan perilaku yang diamati selama penelitian. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis suatu peristiwa, fenomena, aktivitas sosial, sikap, persepsi dan pemikiran manusia baik secara individu maupun kelompok.²³

2. Lokasi/ Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan langsung di kantor LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo yang berlokasi di Jl. Arif Rahman Hakim Gg. 1, Desa Kertosari, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo. Peneliti memilih lokasi tersebut karena sesuai dengan materi dan studi kasus yang diteliti.

Alasan peneliti memilih studi kasus terkait karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi karena peneliti menemukan permasalahan di perusahaan tersebut. Permasalahan yang muncul ini berakibat langsung dengan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja juga berdampak pada penghasilan yang didapat perusahaan akan tidak maksimal. Peneliti mengamati bahwa salah satu faktor penyebab penurunan kinerja adalah dari motivasi karyawan itu sendiri yang kurang ideal. Sehingga peneliti ingin menggali lebih dalam permasalahan yang muncul di perusahaan tersebut.

3. Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan fakta berupa angka, ucapan, ataupun tulisan yang dapat di olah menjadi informasi yang berguna dalam

²³ Udin Syaefudin Sa'ud, *Modal Penelitian Pendidikan Dasar* (Bandung: UPI, 2007), 84.

penelitian. Berikut merupakan data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Bisa berupa dokumen perusahaan seperti sejarah perkembangan usaha, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.²⁴ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan karyawan LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Pengumpulan data dimulai dengan melakukan wawancara terhadap informan guna mendapatkan informasi yang berguna dalam penelitian. Informasi yang didapat dari wawancara akan dijadikan sebagai data primer. wawancara menjadi modal penting dalam analisis pada penelitian ini.

Data pertama terkait faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan diperoleh dari wawancara dengan karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi. Data kedua terkait dengan penerapan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut didapat dari wawancara dengan pemimpin dan karyawan. Terakhir data terkait peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan didapat dari wawancara dengan karyawan serta pemimpin

²⁴ Mulyadi, "Pengaruh Kualitas Produk Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Sewa Tenda Di CV. Cahaya Firdaus Kec. Tampan Pekanbaru" Skripsi (UIN Sultan Syarif Kasim, 2020), 41.

perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung penelitian yang berasal dari buku, artikel dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.²⁵ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu serta arsip perusahaan yang dapat membantu memberikan informasi terkait materi penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diinginkan, maka penulis mengumpulkan dan mencari data penelitian dengan cara wawancara. Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.²⁶ Teknik wawancara merupakan cara sistematis untuk memperoleh informasi-informasi dalam bentuk pernyataan-pernyataan lisan mengenai suatu obyek atau peristiwa pada masa lalu, kini, dan akan datang.²⁷

Wawancara yang digunakan peneliti untuk mencari data/ informasi ini dimulai dengan merancang beberapa pertanyaan yang kemudian ditanyakan kepada narasumber yaitu karyawan LKP Bahana Bina

²⁵ Ibid, 41.

²⁶ Dodiet Aditya, *Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian* (Surakarta: Politeknik Kesehatan, 2013), 17.

²⁷ Ida Bagus GDE Pujaastawa, "Teknik Wawancara Dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informasi," *Universitas Udayana*, 2016, 4.

Prestasi Ponorogo. Pertanyaan disusun berdasarkan permasalahan yang muncul di perusahaan tersebut.

5. Teknik Pengolahan Data

Untuk memberukan data yang sesuai dengan kebutuhan maka diprlukannya pengelolaan data. Pengelolaan ini dilakukan setelah data yang diperlukan terkumpul. Berikut ini adalah teknik yang akan digunakan:

- a. Proses *editing*, yaitu kembali meneliti data yang diperoleh di lapangan guna mengetahui informasi tersebut sudah cukup baik atau belum, untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya. Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara dengan narasumber akan diteliti kembali dan dipilih mana data yang berguna untuk tahap selanjutnya.
- b. Proses *classifying*, yaitu data yang diperoleh dibaca kembali dan ditelaah secara menyeluruh. Kemudian membentuk hipotesis untuk mempermudah pengolahan dan mengelompokkan data sesuai dengan rumusan masalah. Data yang diperoleh di lapangan akan dikelompokkan menjadi beberapa kategori dan data yang serupa akan dieliminasi atau dipilih mana inti dari data serupa tersebut.
- c. Proses verifikasi, dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi dari lapangan lalu dicek kembali agar validitasnya dapat diakui.²⁸

²⁸ Nana Sujana Ahwak Kusuma, *Proposal Penelitian Perguruan Tinggi* (Bandung: PT Sinar Baru Alga Sindo, 2000), 85.

Dari data yang sudah dikelompokkan sebelumnya akan dicek lagi kebenaran atas data tersebut.

- d. Proses analisis, merupakan penyederhanaan data menjadi lebih mudah dibaca dan dipahami. Analisis data adalah proses menemukan tema dan merumuskan jawaban dalam penelitian. Dalam proses ini peneliti akan menganalisis data yang diperoleh dengan berlandaskan pada teori yang relevan untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang ada.
- e. Proses *concluding*, merupakan hasil dari suatu proses. Dalam tahap ini semua data yang telah diperoleh dilapangan dibuat kesimpulan. Setelah melalui proses analisis, peneliti akan menyimpulkan dari semua data dan proses yang sudah dilakukan.

6. Teknik Analisis Data

Tahapan dalam analisis data menurut Miles dan Huberman (1994) menggambarannya menjadi:²⁹

a. Reduksi Data

Merupakan suatu proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, meringkas, dan mentransformasikan data mentah sehingga bisa mempermudah dalam penarikan kesimpulan.

b. Model Data

Merupakan sekumpulan informasi tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam

²⁹ Basrowi Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 210.

teknik ini hal yang serupa dikelompokkan menjadi beberapa kategori oleh peneliti.

c. Penarikan Kesimpulan (verifikasi)

Dari awal pengumpulan data peneliti mulai memutuskan makna, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, dan proposisi-proposisi.³⁰ Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan baru yang berbeda dari temuan yang sudah ada.

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data dari penelitian ini, peneliti menggunakan jenis triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan serta meninjau ulang data yang diperoleh namun dari sumber yang berbeda. tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari penelitian kualitatif. Triangulasi diartikan juga sebagai kegiatan pengecekan data melalui beragam sumber, teknik, dan waktu.³¹ Teknik ini akan menguji data yang sama dengan teknik yang berbeda, misalnya data wawancara divalidasi dengan observasi. Jika kedua teknik tersebut memberikan jawaban yang berbeda, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan

³⁰ Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 129.

³¹ Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 145–151.

sumber data yang relevan untuk memastikan bahwa data tersebut benar
namun dari sudut pandang yang berbeda



BAB II

MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.¹ Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Tindakan yang dilakukan seseorang bisa bersifat positif dan bisa juga bersifat negatif. Dalam suatu organisasi tentunya motivasi yang diperlukan adalah motivasi yang mampu membuat dampak positif terhadap tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.² Motivasi juga bisa diartikan

¹ Suparyanto dan Rosad (2015, "Sikap Mental," *Suparyanto Dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248.

² Haji. Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 219.

sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.³ Menurut Uno menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.⁴ Menurut Dessler, kebanyakan psikolog meyakini bahwa semua motivasi berasal dari suatu ketegangan yang terjadi jika satu atau lebih kebutuhan penting kita tidak terpenuhi. Motivasi kerja dapat menjadi acuan atas tindakan seseorang dalam menjalani kehidupan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu. Maka motivasi merupakan peranan yang sangat penting dalam kelangsungan dan keberhasilan belajar yang dilakukan oleh individu.⁵

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, tindakan atau pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan, mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor yang terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal.⁶

³ Stephen Robbins and Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, 10th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 127.

⁴ Uno Hamzah B., *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

⁵ U R Jannah, “Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Dengan Menggunakan Media Big Book Bagi Siswa Kelas 1 SDN Joresan Mlarak Ponorogo Tahun Ajaran ...” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 12.

⁶ Haji. Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi Dan Motivasi*, 8th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 108.

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan.⁷ Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu

a. Faktor Eksternal (*Extern Factors / Hygiene Factor*)

Faktor Eksternal mewakili dorongan-dorongan untuk menghilangkan ketidakpuasan karyawan dengan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Faktor-faktor tersebut harus ada karena membuat karyawan anda puas. Sebaliknya, jika tidak, mereka tidak puas dan mendemotivasi mereka. Meskipun demikian, memenuhi faktor-faktor tersebut tidak langsung mengarah pada motivasi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, mereka tidak berkontribusi terhadap motivasi. Faktor eksternal terbagi menjadi beberapa hal yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.⁸ Gaji juga dapat didefinisikan suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada

⁷ Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Haji. Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 228.

⁸ Lilies Stephanie, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah," *Jurnal Ekonomi* (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020), 8.

karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.⁹

3) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.¹⁰

4) Kualitas Supervisi

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Supervisi dikatakan juga sebagai proses penjaminan bagi pekerja sosial baru yang akan melanjutkan dari tingkat perkuliahan ke dunia

⁹ Michelle Rita Grech, Tim John Horberry, and Thomas Koester, "Work Environment," *Human Factors in the Maritime Domain*, 2008, 89–102.

¹⁰ Jennifer Brier and Lia Dwi Jayanti, "Pengaruh Hubungan Antar Pribadi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya" 21, no. 1 (2020): 1–9.

kerja. Dengan demikian proses supervisi dalam praktik pekerjaan sosial yaitu seorang supervisor memberikan pendampingan kepada pekerja sosial baru yang belum berpengalaman agar bisa beradaptasi dan siap bekerja di dunia pekerjaan sosial.¹¹

b. Faktor Internal (*Intern Factors / Motivation Factors*)

Faktor motivasi adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor ini terbagi menjadi beberapa hal, diantaranya:¹²

1) Prestasi

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

2) Pengakuan

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang

¹¹ Sidik Sandi Sabana, Fadilla Rama Widapratama, and Rudi Saprudin Darwis, "Dilema Supervisi Dalam Praktik Supervisi Pekerjaan Sosial," *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 2 (2017), 332.

¹² Stephanie, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah."

diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerjanya. Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bahawanya dengan cara langsung menyatakanya, surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.¹³

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Hal ini menitikberatkan pada kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan.¹⁴

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. Tanggung jawab dapat berarti kewajiban seseorang dalam memenuhi tugasnya secara tuntas. Pimpinan atau supervisi harus membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.¹⁵

¹³ Efa Novita Tawale, Widjajaning Budi, and Gartinia Nurcholis, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat Di RSUD Serui–Papua," *INSAN Media Psikologi* 13, no. 2 (2017): 74–84.

¹⁴ Hasman Ismail, Gretty, "Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong Work Motivation of East Moutong Village Officials, Moutong District, Parigi-Moutong Regency" 2 (2023): 57–78.

¹⁵ Stephanie, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propensi Jawa Tengah." *Jurnal Ekonomi* (2020), 12.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Moeheriono, kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁶

Sedangkan menurut Rivai, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.¹⁷ Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.¹⁸ Bisa disimpulkan bahwa

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 95.

¹⁷ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 604.

¹⁸ Jufrizen Jufrizen, "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018, 405–24.

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai karyawan pada periode waktu tertentu berdasarkan beban dan tugas yang diberikan.¹⁹

2. Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.²⁰ Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan terbagi menjadi beberapa bagian yaitu:

a. Kualitas (Mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

¹⁹ Maulida Nurhidayati and Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 99.

²⁰ Rosman, "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau," *EJournal Ilmu Pemerintahan* 2, no. 2 (2014): 66.

c. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.²¹

²¹ Kasmir, "Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja," *Jurnal Sains Manajemen* 3, no. 1 (2015), 7.

BAB III

MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA

KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN BAHANA

BINA PRESTASI

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya LKP Bahana Bina Prestasi

Sebelum diresmikan sebagai Lembaga Kursus dan Pelatihan, awalnya perusahaan ini merupakan suatu PJTKI atau Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia. Ponorogo menjadi salah satu kota cabang dari PT Bahana Mega Prestasi yang pusatnya berada di Bekasi, Jawa Barat. PT cabang ini sudah berdiri selama 6 tahun di Ponorogo. Namun seiring berjalannya waktu, PT cabang ponorogo ini berdiri sendiri, dengan nama LKP Bahana Bina Prestasi atau sering disingkat LKP BBP. Perusahaan ini didirikan oleh Isnaini Fais Prakoso yang saat ini juga menjabat sebagai Direktur Utama. Berbeda dari sebelumnya, kini LKP Bahana Bina Prestasi ini lebih berfokus ke arah pendidikan non-formal, yaitu pendidikan yang diberikan kepada calon tenaga kerja Indonesia sebelum pemberangkatan ke negara tujuannya masing masing. LKP BBP ini berbentuk seperti sekolah Non-formal yang berstatus swasta, namun secara resmi sudah mendapatkan

izin dari dinas pendidikan sesuai di NPSN K5669366, tanggal izin operasional pada 27 Maret 2018.¹

Namun, Selain sebagai Lembaga Kursus dan Pelatihan, perusahaan ini juga tetap menjalankan tugasnya sebagai PJTKI (Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia). Banyaknya relasi yang dibuat sebelum peralihan menjadi LKP menjadi modal yang sangat baik untuk LKP ini untuk tetap eksis di Ponorogo. Faktor lain yang membuat perusahaan ini berubah menjadi LKP adalah karena *basic* pemimpin sendiri juga sebagai tenaga pendidik, jadi karena visi tersebut akhirnya diubahlah perusahaan tersebut menjadi LKP.

Kantor LKP Bahana Bina Prestasi secara resmi Didirikan pada tanggal 28 Agustus 2017. Berdasarkan akta pendirian perusahaan ini ada 3 nama yang terlibat dalam pendiriannya yaitu Isnaini Faiz Prakoso, Qomarudin Muhammad, dan Nuryati. Dengan berdirinya LKP ini secara resmi, maka perusahaan ini bias bergerak secara independen tanpa aturan atau terkekang oleh PT Pusat sebelumnya, yaitu PT. Bahana Mega Prestasi.²

2. Visi dan Misi

Adapun visi misi dari LKP Bahana Bina Prestasi adalah sebagai berikut:

- a. Visi LKP Bahana Bina Prestasi

¹ Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

² Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

Mewujudkan satu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang berjiwa Entrepreneur, peduli terhadap lingkungan dan menghasilkan lulusan yang profesional dan berkualitas.

b. Misi LKP Bahana Bina Prestasi

- 1) Menghasilkan SDM yang terampil, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur.
- 2) Membuka lapangan kerja baru.
- 3) Menjadikan lulusan yang kreatif, produktif dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya sesuai kemampuannya.
- 4) Melaksanakan pengelolaan lembaga sebagai pusat pendidikan dan pelatihan keterampilan yang menanamkan jiwa kewirausahaan.
- 5) Mewujudkan lembaga yang berperan sebagai pusat pelayanan masyarakat yang bersifat focus pada pelanggan.³

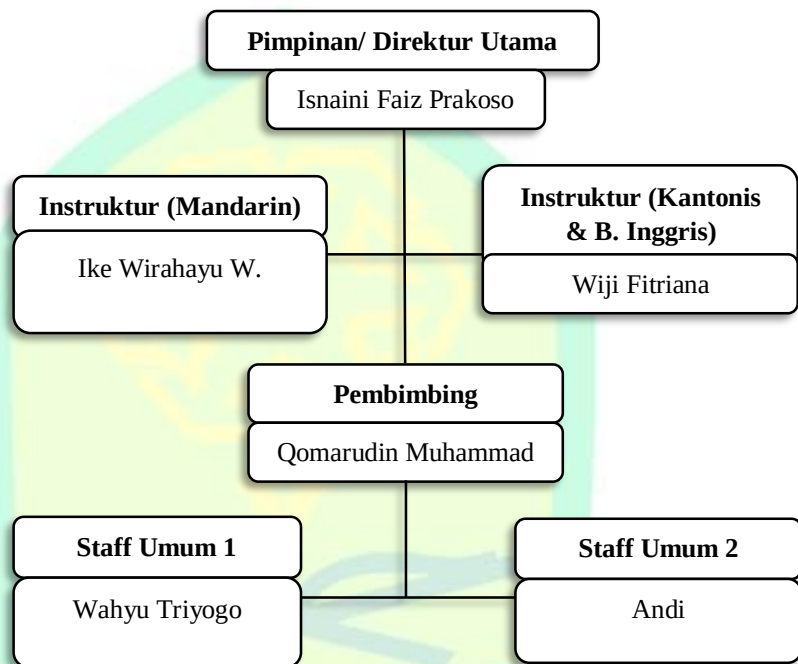
c. Struktur Organisasi

Dalam sebuah organisasi tentu perlu sumber daya manusia yang terlibat dan mengatur seluruh aktivitas dan kegiatan didalamnya. Khususnya untuk sebuah perusahaan, keberadaan struktur organisasi sangatlah penting. Dengan adanya struktur organisasi yang baik akan membuat pekerjaan bisa terselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan job deskripsi yang dimiliki oleh masing masing jabatan.

Struktur organisasi berfungsi sebagai acuan dalam membagi tugas dan kewenangan seluruh elemen yang ada di suatu perusahaan. Setiap

³ Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

jabatan akan diisi oleh orang – orang yang sesuai dengan skill dan keahliannya. Sehingga memudahkan pimpinan dalam melakukan evaluasi pekerjaan karyawannya sesuai dengan job deskripsi yang diberikan



Gambar 3.1

Struktur Organisasi LKP Bahana Bina Prestasi

d. Job Deskripsi

1) Direktur Utama

- a) Bertugas dan bertanggung jawab penuh dalam memimpin dan mengurus perusahaan untuk kepentingan perusahaan tentunya yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan,
- b) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- c) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan

- d) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- e) Menjadi perwakilan dalam hubungan perusahaan dengan dunia di luar perusahaan ⁴

2) Pembimbing

Pembimbing merupakan bagian dari perusahaan bertugas dan bertanggung jawab penuh dalam memimpin dan mengurus perusahaan untuk kepentingan perusahaan tentunya yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan, memelihara sumber daya perusahaan, dan mengatur pola pembagian tugas dari masing-masing divisi di perusahaan.⁵

3) Instruktur

Tugas instruktur yaitu melaksanakan pelatihan dan pengembangan Pelatihan Kerja.

1. Menyusun daftar kebutuhan fasilitas pelatihan
2. Menyusun daftar kebutuhan bahan pelatihan
3. Membuat jobsheet mata pelatihan sesuai dengan kewenangannya
4. Membuat media atau alat peraga pelatihan dua dimensi
5. Menyusun rencana pengajaran atau kurikulum sebagai acuan pembelajaran.⁶

4) Staff Umum

1. Memberikan penyuluhan kepada calon TKI sesuai dengan penempatannya
2. Membuat biodata calon TKI dan mengurus serta melengkapi dokumen penting calon TKI seperti KK, Akta, Ijazah, KTP, dan lainnya untuk diserahkan atau dikirim ke agensi atau pengguna jasa TKI luar negeri

⁴ Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

⁵ Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

⁶ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

3. Membuat perjanjian Job atau Tugas calon TKI yang akan diberangkatkan dengan pengguna jasa TKI luar negeri.
4. Bekerja sama dengan instansi terkait dan media massa, yaitu media cetak dan elektronik dalam perekrutan calon TKI
5. Membina hubungan baik dengan pengguna jasa TKI di negara penempatan
6. Melakukan pengawasan terhadap keberadaan TKI di negara penempatan
7. Bertanggung jawab atas penempatan TKI sesuai dengan *job order*⁷

B. Data

1. Data Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Motivasi kerja terbentuk dari beberapa faktor yang melandasinya, yaitu Faktor Eksternal yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervise. Sedangkan faktor selanjutnya adalah faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Untuk mengetahui faktor penyebab rendahnya motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi ditinjau dari faktor eksternal adalah sebagai berikut.

a. Gaji

Untuk mengetahui faktor gaji dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan

⁷ Wahyu Triyogo, Wawancara, 4 April 2023

wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Gini mas, jika dilihat dari pengeluaran dan pemasukan saya selama sebulan untuk masalah gaji yang diberikan ke saya itu masih kurang kalo menurut saya, makanya untuk sekarang saya ijin ke pak pras untuk kerja freelance disana sembari buka usaha dirumah gitu mas”⁸

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Kalo saya kan hitungannya masih baru ya mas jadi gajinya ya gak begitu besar. Cuma buat makan sama jajan aja mas cukupnya. Kalo buat yang lain lain itu saya sambil kerja sampingan buat design gitu”⁹

Saudari Fitri selaku instruktur kantonis dan bahasa inggris mengatakan:

“Kalau lihatnya dari UMR sih gaji saya terbilang masih dibawahnya mas, jadi dibilang kurang atau tidak ya sebenarnya kurang mas, apalagi saya juga sudah berkeluarga. Tapi untungnya sih suami saya juga ikut bekerja jadi bisa mencukupi kebutuhan keluarga.”¹⁰

Saudari Ike selaku instruktur mandarin di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Ya lumayan sih mas buat bantu tambah tambah keuangan keluarga. Tinggal pinter pinter kita bagi pengeluaran kita saja. Intinya kalau saya sih yang penting perbanyak bersyukur aja biarpun kecil tetep disyukuri mas, insyaallah gajinya bakal barokah”¹¹

⁸ Ibid.

⁹ Andi, *Wawancara*, 5 April 2023

¹⁰ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

¹¹ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa besaran gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari.

b. Kondisi Kerja

Untuk mengetahui faktor kondisi kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Selama ini kondisi kerja disini cukup nyaman tempatnya indoor semi outdoor gitu, jadi kalau jenuh ya tinggal lihat sawah didepan saja untuk *refreshing*. Tapi terkadang agak berisik dari suara siswa di kelas sih mas, soalnya kantor sama kelasnya itu letaknya cukup dekat jadi kalau ada yang ramai di kelas, suaranya ikut kedengeran dari kantor.”¹²

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Agak berisik mas kalau kelas lagi rame, tapi gak gitu ganggu juga sih. Kalau untuk suasana nya asri dan menyejukkan karena banyak pohon - pohon didepan kantor mas. Yah kalau buat saya sih selama gak panas nyaman nyaman aja sih.”¹³

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Nyaman mas, suasananya sejuk dan gak ngebosenin. Pemandangannya langsung alam gitu. Mungkin kalau tempatnya tertutup dan gelap saya bakal gak betah sih. Saya kan seringnya juga dikelas mas dan kebetulan untuk kelas bahasa kantonis dan bahasa inggris itu tempatnya juga semi terbuka jadi segar gitu hawanya.”¹⁴

¹² Wahyu Triyogo, Wawancara, 4 April 2023

¹³ Andi, Wawancara, 5 April 2023

¹⁴ Fitriana, Wawancara, 6 April 2023

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Kalau menurut saya cukup nyaman ya, tempatnya juga bersih soalnya anak – anak kelas saya itu saya buat piket kebersihan jadi setiap pagi terus siang sewaktu istirahat dan sore saat kantor tutup selalu dibersihkan jadi kebersihannya terjaga”¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi sudah bagus yang terlihat dari lingkungan yang nyaman dan bersih.

c. Hubungan Antar Pribadi

Untuk mengetahui hubungan antar pribadi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Hubungan gimana itu mas maksudnya?, untuk diajak kerja sama ya sejauh yang saya rasakan ini bisa berjalan dengan baik, kalau saya lagi berhalangan hadir ada temen – temen yang lain bisa *back up* kerjaan saya. Jadi kerjaan kantor bisa lebih ringan”¹⁶

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Selama saya kerja disini, Alhamdulillah mas selalu dibimbing dan diarahkan kalau saya lagi bingung dengan kerjaan sama. Mbak ike dan mas wahyu sih yang sering ngarahin. Cuma kadang juga sungkan mas kalau kebanyakan Tanya ke mereka”¹⁷

¹⁵ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

¹⁶ Wahyu Triyogo, *Wawancara*, 4 April 2023

¹⁷ Andi, *Wawancara*, 5 April 2023

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Gampang gampang susah sih kalau untuk kerjasama tapi gak semua temen temen gitu ya mas. Kadang kalau saya lagi butuh dan minta tolong untuk buat absen, responnya agak lambat. Ya mungkin karena pada sibuk juga sih mas sama kerjaan mereka masing masing, jadi ya gabisa saya salahin juga”¹⁸

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Ada yang mudah untuk diajak kerja sama dan ada yang gak juga mas. Tapi kebanyakan yang mudah diajak kerja sama kok. Sama kadang kita juga sering berdebat gitu waktu kerja mungkin karena perbedaan pendapat kali ya. Kalau buat saya sih selama kerjaan rampung ya gamasalah”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar pribadi sudah bisa berjalan dengan baik yang terlihat dari kemampuan rekan lain dalam menggantikan tugas rekan lainnya jika salah satunya berhalangan.

d. Kualitas Supervisi

Untuk mengetahui kualitas supervisi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Pak pras sih orangnya kadang enak kadang juga gak enak mas. Enaknya sih temen temen diberi kesempatan untuk berkreasi

¹⁸ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

¹⁹ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

dan berinovasi. Missal dalam ber iklan di *facebook* kita gak dikekang harus gini kontennya dan isinya harus gini. Tapi kita diberi ruang untuk berkreasi sesuai keinginan kita. Cumak kadang gak enak nya pak pras itu sering nyuruh karyawannya yang tidak sesuai dengan jobdesk aslinya mas.”²⁰

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Orangnya baik dan sering memberikan masukan. Jiwa marketingnya juga sangat baik walaupun sebagai pimpinan tapi sering menemui calon pendaftar dan memberi informasi dan penjelasan untuk menarik minat orang orang untuk bekerja ke luar negeri. Orangnya juga ramah namun terkadang sering memaksakan kehendak saat memberi tugas kepada karyawannya.”²¹

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Pak pras ramah sama orang baru mas, mungkin itu juga yang membuat orang – orang tertarik mendaftar disini. Namun yang sedikit kurang suka saat menangani suatu permasalahan itu seringkali langsung di lempar ke karyawannya untuk menyelesaikan gitu, kadang juga *slow respon* kalau ada masalah.”²²

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

”Saya sih sudah bertahun tahun ya mas kerja disini jadi ya lumayan hafal sifatnya pak pras, kadang kalau pas lagi baik ya baik, kalau pas lagi kurang *mood* ya gak enak juga. Sama kalau ngasih tugas itu juga sering dadakan jadi kita agak kerepotan juga beresinnya padahal kerjaan sebelumnya belum selesai.”²³

²⁰ Wahyu Triyogo, *Wawancara*, 4 April 2023

²¹ Andi, *Wawancara*, 5 April 2023

²² Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

²³ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas suprvisi di LKP Bahana Bina Prestasi terlihat masih belum maksimal dalam menjalankan perannya untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Sedangkan, untuk mengetahui faktor penyebab rendahnya motivasi kerja berdasarkan teori dua faktor Herzberg di LKP Bahana Bina Prestasi dari faktor internal adalah sebagai berikut.

a. Prestasi

Untuk mengetahui pemberian kesempatan berprestasi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Seperti yang saya bilang tadi ya, kita itu sering diberi kesempatan untuk berkreasi dan mencoba hal hal baru. Jadi saya cukup banyak belajar tentang cara beriklan di sosmed yang baik dan benar. Jadi, kelak kalau saya punya usaha sendiri saya bisa menerapkan ilmu yang saya dapatkan disini.”²⁴

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Menurut saya disini kita sebagai karyawan itu diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang kita miliki mas, diwaktu senggang saya kadang juga buat *design* untuk kepentingan saya pribadi, dan pak pras juga memperbolehkannya selama semua tugas yang diberikan sudah selesai.”²⁵

²⁴ Wahyu Triyogo, Wawancara, 4 April 2023

²⁵ Andi, Wawancara, 5 April 2023

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Iya, kita bisa mengeksplor segala cara untuk mengajar siswa disana, gak harus terpaku pada pakem pakem tertentu. Saya lebih suka begitu sih, jadi gak bosan waktu ngajar. Misal lagi jenuh kita isi dengan permainan santai kayak tebak tebakkan bahasa.”²⁶

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Iya mas, pak pras kalau masalah tugas atau jobdesk perorangan gak terlalu mengekang harus begini begitu, yang penting tugas selesai tepat waktu ya sudah. Makanya saya sering berkreasi juga dalam membuat suasana kelas lebih nyaman untuk belajar”²⁷

Sebagaimana wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa pemberian kesempatan berprestasi sudah diberikan secara baik oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari karyawan yang dibiarkan berkreasi sesuai ide yang dimiliki..

b. Pengakuan

Untuk mengetahui faktor pengakuan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Bentuk pengakuan yang diberikan seperti bonus ketika kita bawa kandidat TKI untuk mendaftar di sini, kalau ada yang daftar karena ajakan kita ya kita juga akan dapet bonus berupa uang sebagai imbalan”²⁸

²⁶ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

²⁷ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

²⁸ Wahyu Triyogo, *Wawancara*, 4 April 2023

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Kalau untuk pengakuan secara langsung itu jarang sih mas, padahal kalau menurut saya pribadi inginnya ketika kita selesai ngerjain tugas itu dapet apresiasi ya semacam ucapan “kerjaanmu bagus andi”. Karena secara tidak langsung itu buat saya jadi lebih semangat lagi buat ngerjain pekerjaan lainnya.”²⁹

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Bonus tambahan ketika kita bawa calon tkw itu termasuk pengakuan gak ya mas?. Kalau iya berarti itu salah satunya, khususnya saat bulan puasa ini kan instruktur masuknya cuma setengah hari saja, jadi sewaktu kita dirumah kita diberi tugas untuk mencari calon TKI untuk daftar disini ya syukur – syukur kalau dapet kita kecipratan bonusnya”³⁰

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Alhamdulillah ada mas, seperti bonus penerbangan, jadi ketika ada TKW yang terbang khususnya Taiwan, masing – masing karyawan akan dapet bonus tambahan. Karena proses Taiwan itu terbilang agak ribet jadi sebagai bentuk imbalan sudah bisa menerbangkan TKW kita dapet bonus tambahan.”³¹

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pengakuan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sudah diterapkan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari pemberian bonus tambahan untuk suatu capaian yang diraih.

²⁹ Andi, *Wawancara*, 5 April 2023

³⁰ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

³¹ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Untuk mengetahui faktor pekerjaan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Suka gak suka sih mas, soalnya sebenarnya *passion* saya itu dibidang teknisi komputer. Jadi untuk pekerjaan seperti ini menurut saya agak kurang srek juga. Tapi mau gimana cari pekerjaan jaman sekarang kan juga susah mas. Jadi ya jalanin ajalah toh kita juga masih diperbolehkan untuk ambil pekerjaan sampingan lain asal gak ganggu pekerjaan utama”³²

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Kalau saya ya lumayan suka mas, pekerjaannya gak terlalu berat untuk saya. Itung itung buat tambah pengalaman juga biar terbiasa bekerja secara professional dan bisa melatih sikap disiplin saat kerja.”³³

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Saya cukup menikmati bekerja disini, ya daripada nganggur dirumah mending kerja disini buat nambah nambah keuangan keluarga juga. Dulu saya juga mantan TKI mas selama 3 tahun lebih di hongkong terus tahun kemarin baru balik ke Indonesia jadi selain mengajar bahasa disana saya juga sering berbagi pengalaman kepada calon TKI agar terbiasa dan tidak kaget bila sudah bekerja disana. Selain itu karena suami juga mengizini saya kerja jadi ya jalani aja”³⁴

³² Wahyu Triyogo, Wawancara, 4 April 2023

³³ Andi, Wawancara, 5 April 2023

³⁴ Fitriana, Wawancara, 6 April 2023

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Saya dari dulu itu memang sudah berkecimpung di dunia PJTKI mulai dari PT di krian sampai akhirnya memutuskan kerja disini, selain karena dekat rumah kayaknya memang kemampuan saya disini sih mas jadi *enjoy* aja. Saya dulu sempet mau melamar kerja di perbankan cuman baru *training* sudah gak krasan, jadi langsung berhenti. Tapi kalau di dunia PJTKI saya cukup nyaman karena sudah terbiasa dari dulu”³⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan bakat dan kemampuan karyawannya masing masing. Sehingga tidak membuat merasa terbebani akan tugas yang diberikan.

d. Tanggung Jawab

Untuk mengetahui faktor tanggung jawab dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan wawancara dengan saudara Wahyu selaku karyawan yang menjabat sebagai staff umum diperusahaan tersebut:

“Tanggung jawab yang diberikan ya sesuai dengan jobdesk kita mas, saya sebagai staff umum ya tugasnya seputar masalah administrasi dokumen dll. Cuma dibeberapa kesempatan saya juga sering dimintai tolong untuk mengurus kendala teknis seputar alat elektronik gitu.”³⁶

Saudara Andi selaku staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Sebagai staff umum kita biasanya kan dilimpahi tanggung jawab segala kebutuhan administratif di kantor kan

³⁵ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

³⁶ Wahyu Triyogo, *Wawancara*, 4 April 2023

mas, kalau misal jumlah pendaftar nya banyak itu kita juga kuwalahan nyelesainnya soalnya kita juga harus urus persyaratan buat ID, pasporan, *follow up agency*, dll. Jadi beberapa kali pekerjaan gabisa selesai dengan tepat waktu dan kurang maksimal.”³⁷

Saudari Fitri selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Sejauh ini tugas dan tanggung jawab saya masih seputar mengajar dan mengajar mas, kalau untuk pekerjaan staff saya belum bisa bantu banyak karena ya kurang paham juga sistemnya gimana”³⁸

Saudara Ike selaku instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Untuk sekarang sih bisa lebih fokus mengajar ya, kalau dulu waktu *covid* itu ribet mas, soalnya karyawan tinggal dua, jadi saya harus bolak balik ngajar sembari meropel jadi staff juga didepan. Cukup melelahkan waktu itu, bahkan saya sempet pengen *resign* karena kuwalahan sama pekerjaan saya.”³⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing karyawan sudah sesuai dengan *jobdesk* yang diamanahkan.

2. Data Penerapan Motivasi Kerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda beda dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya guna memperoleh hasil yang

³⁷ Andi, *Wawancara*, 5 April 2023

³⁸ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

³⁹ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

maksimal pula dalam kinerjanya. Oleh karena itu penerapan di masing masing perusahaan akan berbeda mengikuti kebutuhan dan kepentingan setiap perusahaan. Peneliti memaparkan penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi sebagai berikut.

a. Penerapan Motivasi Kerja

Untuk mengetahui penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi, maka peneliti mengadakan sebuah wawancara dengan saudara Wahyu sebagai Staff umum di perusahaan tersebut:

“Menurut saya cukup baik, intinya kalau dari saya selama temen temen enak diajak kerja sama ya itu sudah cukup meningkatkan motivasi kerja saya. Selain itu motivasi kerja bisanya naik kalau *mood* sedang bagus mas. Kita mau kerjain apa aja rasanya seneng gitu, gak ada beban dalam bekerja, jadi hasilnya bisa maksimal”⁴⁰

Penjelasan saudara Wahyu diperkuat pula dengan pendapat yang dipaparkan oleh saudara Andi selaku staff umum juga yang mengatakan:

“Baik mas, kita sering diberi motivasi juga setiap bulan. sembari mengevaluasi pekerjaan kita selama sebulan sebelumnya mas, jadi kita bisa tahu kekurangan kita apa dan juga tahu harus berbenah seperti apa agar pekerjaan lebih baik lagi”⁴¹

Hal serupa disampaikan oleh saudari Fitri selaku Instruktur di LKP Bahana Bina Prestasi yang mengatakan:

”Setiap bulan rutin ada briefing mas, ya disitu kita bahas tentang pekerjaan kita gimana trus kendalanya apa saja, dan abis itu terakhir kita diberi penyemangat berupa kata kata motivasi gitu untuk semangat

⁴⁰ Wahyu Triyogo, Wawancara, 4 April 2023

⁴¹ Andi, Wawancara, 5 April 2023

bekerja. Saya sih merasa diperhatikan ya kalau seperti itu jadi kita kerja masih di control gitu lo mas gak terus dilepas bebas”⁴²

Saudari Ike selaku Instruktur juga mengatakan hal yang senada dengan ketiga rekan kerjanya, sebagai berikut:

“kalau motivasi sih sering juga diberikan ke karyawan, ya bisa dibilang setiap bulan lah, walau untuk tanggal berapa itu gak nentu kadang awal bulan kadang pertengahan. Tapi bukan masalah jadwal pastinya kan mas, yang terpenting itu isi dan materi yang disampaikan, menurut saya penyampaian pimpinan kepada kami juga sudah baik”⁴³

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja sudah diterapkan secara rutin setiap bulan. Selain diberikannya motivasi kerja, karyawan juga akan diberikan evaluasi bulanan.

b. Pemberian Motivasi yang Baik dan Efektif

Untuk mengetahui pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawannya secara efektif atau sebaliknya maka peneliti melakukan sebuah wawancara dengan karyawan di perusahaan tersebut. Menurut saudara Wahyu sebagai staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Menurut saya sih cukup efektif mas, karena abis dapet motivasi kita jadi memiliki tanggung jawab yang lebih untuk bekerja dengan baik. Selama motivasi yang diberikan bertujuan baik terhadap kinerja kita selanjutnya ya saya suka suka aja”⁴⁴

⁴² Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

⁴³ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

⁴⁴ Wahyu Triyogo, *Wawancara*, 4 April 2023

Saudara Andi selaku staff umum, juga berpendapat dengan mengatakan:

”Sudah baik sih, di pekerjaan sebelumnya saya gapernah dapet motivasi dari pimpinan, tapi disini saya bisa dapet itu, walau terkadang motivasi yang diberikan tidak diimbangi dengan contoh secara langsung ke karyawannya”⁴⁵

Hampir sama dengan yang dikatakan oleh rekan kerja sebelumnya, Fitri selaku Instruktur LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Sudah baik mas, karyawan sini sering dapet motivasi, cuman untuk efektif atau tidaknya saya kurang tau juga, soalnya bagi saya pribadi gak terlalu ngaruh besar juga terhadap kinerja saya”⁴⁶

Saudari Ike selaku Instruktur dan merupakan karyawan terlama di LKP Bahana Bina Prestasi mengatakan:

“Baik sih mas apalagi rutin, tapi yang jadi bosan ketika kata kata yang diberikan sama terus seperti sebelumnya, misal kita diberi motivasi untuk begini begitu, beberapa hari juga diulangi lagi, jadi agak bosan kalau saya, kalau saya suka bentuk motivasi yang sifatnya mendukung tapi tetap interaktif, jadi tidak terkesan seperti menggurui aja mas.”⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian motivasi secara baik dan efektif masih belum bisa diterapkan secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak terpengaruh akan adanya motivasi yang diberikan.

⁴⁵ Andi, *Wawancara*, 5 April 2023

⁴⁶ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

⁴⁷ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

c. Dampak Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan

Pemberian motivasi tentu tujuannya untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan. Bahkan seorang pemimpin akan melakukan berbagai cara agar karyawannya bisa semangat dalam bekerja. Jika karyawan semangat dalam bekerja maka produktifitas perusahaan akan meningkat pesat sehingga keuntungan perusahaan juga akan meningkat. Namun, apakah pemberian motivasi itu berpengaruh banyak terhadap meningkatnya motivasi karyawan. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi yaitu saudara Wahyu selaku staff umum mengatakan:

“Menurut saya iya mas, sebenarnya bentuk motivasi kerja kan nggak hanya berupa kata kata saja, tapi bonus / *reward* juga termasuk ya. Nah jadi saya jadi tambah semangat mas untuk berpromosi di media sosial soalnya kalau dapet tkw baru bisa dapet bonus jadi ya lumayan mas.”⁴⁸

Hal sama juga dirasakan oleh saudara Andi sebagai staff umum di LKP Bahana Bina Prestasi yang mengatakan:

“Iya berpengaruh mas, apalagi jika langsung diberikan contoh dan arahan secara langsung, jadi hasil dari pekerjaan kita akan sesuai dengan yang diminta oleh atasan. Dari beberapa kasus yang lalu itu kita sering salah nangkep maksud dari tugas yang diberikan gitu mas, jadi ya harus bolak – balik revisi deh”⁴⁹

Intsruktur bahasa inggris dan kantonis yaitu saudari Fitri juga mengatakan:

⁴⁸ Wahyu Triyogo, Wawancara, 4 April 2023

⁴⁹ Andi, Wawancara, 5 April 2023

“Iya mas, tapi gak sebegitu besar juga sebenarnya efeknya, tergantung sikap kitanya gimana, kalo tetap males malesan ya sama aja walaupun diberi motivasi tiap hari.”⁵⁰

Saudari Ike selaku instruktur bahasa mandarin di LKP Bahna Bina prestasi Mengatakan:

“Kalau buat saya sih penting ya mas, apalagi kalau kondisi *mood* sedang buruk itu buat kerja jadi serba gaenak. Kalau dengan diberi motivasi bisa merubah *mood* kerja kita ya itu berguna banget. Kerja kita pun juga akan lebih maksimal.”⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa dampak pemberian motivasi sudah terlihat menuju hal yang positif. Hal ini terlihat dengan capaian yang diraih oleh karyawannya dan diimbangi pemberian apresiasi oleh pimpinan.

3. Data Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi

Motivasi kerja menjadi modal yang sangat penting bagi para karyawan di suatu perusahaan. Motivasi yang baik memacu sikap kreativitas masing masing individu. Kinerja yang baik sering dikaitkan dengan motivasi kerja yang baik juga. Kinerja yang baik dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Efisiensi. Untuk memperoleh data tentang peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo peneliti melakukan sebuah wawancara

⁵⁰ Fitriana, *Wawancara*, 6 April 2023

⁵¹ Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023

dengan pimpinan dari lembaga tersebut, hasil wawancaranya sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas menjadi acuan penting sebuah usaha bisa maju atau tidak. Jika kualitas dari sebuah perusahaan itu buruk maka perusahaan tersebut akan sangat sulit untuk maju. Namun standard kualitas masing – masing perusahaan tentu berbeda beda dan bentuk penerapan untuk mencapai kualitas yang diinginkan juga berbeda beda. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan di LKP Bahana Bina Prestasi yaitu Isnaini Faiz Prakoso yang biasa juga dipanggil Pak Pras, untuk mengetahui kualitas atau mutu yang ada di perusahaan tersebut. Dalam sebuah wawancara beliau mengatakan:

“Kalau berbicara mengenai kualitas, itu yang sering saya tekankan kepada karyawan – karyawan saya untuk selalu dijaga dan ditingkatkan mas. Karena fokus utama suatu lembaga kursus dan pelatihan itu adalah di bidang skill atau kemampuan. Maka kualitas itu yang harus kami jaga. Para TKI harus bisa dan menguasai apa yang kami ajarkan disini, ya minimal lancar dalam berbicara dengan bahasa Negara yang dia tuju lah mas. kami juga berusaha memenuhi segala kebutuhan mengajar seperti fasilitas pendukung dan sarana prasarana gitu, biar hasilnya nanti bisa maksimal.”⁵²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas di LKP Bahana Bina Prestasi berfokus terhadap materi pendidikan yang diberikan. Sehingga para siswanya diharapkan mampu mempelajari materi yang diberikan dengan baik.

⁵² Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas bisa disebut juga dengan jumlah, dalam sebuah perusahaan kuantitas identik dengan jumlah produk atau jasa yang ditawarkan. Dalam konteks lembaga kursus dan pelatihan, maka yang jadi produk adalah siswa atau jumlah TKI yang mendaftar disana. Untuk mengetahui kuantitas yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi, peneliti melakukan sebuah wawancara dengan pimpinan di lembaga tersebut.

Bapak Pras mengatakan:

“Untuk kuantitas di LKP sini, Alhamdulillah perlahan mengalami peningkatan lagi setelah hampir dua tahun terpuruk akibat pandemi *covid-19*. Sekarang jumlahnya sekitar 20-30 an anak dari 2 kelas yang berbeda. Dulu jumlah TKI yang terdaftar di sini banyak mas, ada ratusan dan jumlah instruktur maupun staff ada banyak juga. Sehabis *covid-19* kita semua masih beradaptasi lagi untuk kembali produktif menghasilkan tenaga kerja yang lebih banyak lagi. Peran motivasi karyawan juga sangat diperlukan mas, terutama dibagian promosi. Tanpa adanya semangat dan kemauan dalam berpromosi mungkin penambahan siswa disini gabisa seperti dulu lagi. Saya pun juga akan memberikan apresiasi berupa bonus tambahan buat karyawan saya yang bisa merekrut calon TKI baru, ya itung itung buat penyemangat karena sekarang mencari TKI baru juga lumayan susah”⁵³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kuantitas atau jumlah siswa di LKP Bahana Bina Prestasi masih terbilang rendah dibandingkan tahun tahun sebelumnya yang mencapai ratusan.

⁵³ Isnaini Faiz Prakoso, Wawancara, 4 April 2023

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dinilai sebagai dasar dari disiplin kerja bagi setiap orang, oleh karena itu perusahaan harus menanamkan sikap disiplin kerja di setiap orang yang ada di lingkungan perusahaan. Untuk mengetahui ketepatan waktu karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan sebuah wawancara dengan Bapak Pras selaku pimpinan atau direktur utama lembaga tersebut, beliau mengatakan:

“Ya kalau kita suka akan sesuatu pasti akan sesegera mungkin dilakukan kan mas. Jadi motivasi kerja yang baik itu berpengaruh banget terhadap ketepatan waktu kita. Kalau disini hanya beberapa karyawan yang terkadang masih telat mungkin karena masih mengantar anaknya ke sekolah atau karena urusan lain. Intinya sih lembaga ini memiliki peraturan terkait disiplin kerja karyawannya yaitu harus datang tepat waktu, minimal 5 menit sebelum jam 08.00 pagi. Kalau ada yang melanggar biasanya akan saya tegur agar tidak diulangi di kemudian hari. Selain itu tepat waktu yang saya harapkan juga terkait dengan tugas yang saya berikan. Misal saya minta hari ini selesai ya harus diselesain hari ini juga. Itu akan membuat kita terbiasa disiplin.”⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu sudah mampu diterapkan oleh para karyawannya walaupun masih terkadang ada beberapa karyawan yang telat.

d. Efektivitas

Efektif dapat berarti fokus terhadap target yang ingin dicapai, prinsip efektif mengharuskan seseorang untuk mengerjakan sesuatu

⁵⁴ Ibid.

sesuai dengan rancangan awal atau target yang telah dibuat sebelumnya, jika hasilnya sesuai maka bisa dibilang efektif. Untuk mengetahui efektivitas karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan sebuah wawancara dengan Bapak Pras selaku pimpinan atau direktur utama lembaga tersebut, beliau mengatakan:

“Jika dilihat dari efektif tidaknya itu setiap karyawan itu berbeda mas. Ada yang gercep ngerjain tugas tapi ada pula yang santai santai eh tau tau besoknya baru kelar. Apalagi orang yang gapunya semangat untuk kerja terus kita berikan tugas yang agak banyakan lah, pasti gak kelar itu tugas. Beda lagi kalau motivasi nya tinggi mau diberi tugas sebanyak apapun kalau hatinya senang dan bersemangat maka ya pasti kelar itu tugas. Dan hasilnya pasti lebih baik dari yang motivasi kerjanya rendah. Maka dari itu saya seringkali ngadain *briefing* minimal sebulan sekali, tujuannya pertama untuk evaluasi bulanan, jadi hasil kinerja satu bulan kita bahas dan kita cari tahu apa yang kurang dan apa yang sudah baik, setelah ketemu baru kita selesaikan hal- hal yang dinilai masih kurang. Yang kedua saya juga memberi motivasi dan semangat buat karyawan saya biar bisa bekerja secara efektif dan maksimal”⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas belum bisa diterapkan dengan maksimal karena pengaruh keadaan *mood* karyawan yang berubah ubah. Dan kemampuan pimpinan dalam memotivasi juga kurang maksimal.

e. Efisiensi

Efisiensi dan efektif memiliki beberapa perbedaan yang cukup tipis. Efisiensi cenderung terhadap upaya kita dalam melakukan sesuatu dengan menggunakan sumber daya sehemat mungkin. Sumber daya

⁵⁵ Isnaini Faiz Prakoso, Wawancara, 4 April 2023

disini bisa berarti sumber daya manusia ataupun sumber daya alam. Untuk mengetahui efisiensi karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi maka peneliti melakukan sebuah wawancara dengan Bapak Pras selaku pimpinan atau direktur utama lembaga tersebut, beliau mengatakan:

“Dalam beberapa hal perusahaan ini sudah cukup efisien dalam menjalankan aktivitas perusahaannya. Cuman terkadang pekerjaan kita juga terhalang dengan beberapa masalah seperti mitra kerja yang sedikit lemot kalau diajak kerja sama. Jadi karena kita *basic* nya kan lembaga pendidik, jadi untuk penyaluran tenaga kerja kita perlu mitra kerja dengan PT lain agar bisa menyalurkan TKI dengan pihak *agency* luar negeri. Kendalanya kadang disitu mas kita jadi terhambat masalah efisiensi waktu, Misal kalau kita lagi *urgent* untuk mengakses layanan sisko sebagai syarat id misalnya, karena kita gabisa akses sendiri kita minta tolong mitra kerja dari PT lain yang kita ajak kerjasama itu untuk menginput data yang kita perlukan. Namun, terkadang responnya sangat lama mas jadi ya pekerjaan sering tertunda gara – gara hal itu. Jadwal penerbangan yang semula dijadwalkan 2 bulan terbang jadi mundur juga, kan waktu yang kita punya jadi tidak efisien dan terbuang sia-sia.”⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa efisiensi belum diterapkan dengan maksimal. Hal ini terjadi karena perusahaan masih mengandalkan mitra kerja lain untuk menjalankan kegiatan perusahaannya dan terkadang mitra kerja yang diajak kerja sama sulit untuk dihubungi

⁵⁶ Isnaini Faiz Prakoso, Wawancara, 4 April 2023

BAB IV

ANALISIS PERAN MOTIVASI KERJA DALAM

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA

KURSUS DAN PELATIHAN BAHANA BINA PRESTASI

A. Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Motivasi kerja erat kaitannya dengan semangat kerja dan etos kerja yang semuanya akan berdampak terhadap kinerja. Motivasi kerja dilandasi beberapa faktor yang bisa meningkatkan ataupun malah menghambat. Faktor tersebut yaitu faktor eksternal / *hygiene factors* dan faktor internal / *motivation factors*.¹ Kedua faktor tersebut juga terbagi lagi menjadi beberapa unsur yang mendasari terciptanya motivasi kerja yang ideal. Menurut Herzberg faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku manusia dalam melakukan aktivitasnya.

Berikut merupakan hasil analisis berdasarkan teori Herzberg ditinjau dari faktor eksternal:

1. Gaji

Gaji merupakan sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.² Gaji juga bisa didefinisikan sebagai suatu bentuk pembayaran dari majikan kepada karyawannya yang dibayarkan secara periodik sesuai

¹ Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 108.

² Stephanie, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah.", 8.

dengan kontrak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Pemberian gaji yang cukup akan membuat pekerja merasa sangat di apresiasi atas kerja kerasnya selama ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di LKP Bahana Bina Prestasi menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan disana masih relatif kurang atau belum bisa mencukupi kebutuhan karyawannya. Sehingga banyak karyawannya yang masih mengambil pekerjaan sampingan lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut analisis peneliti, gaji sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi kerja belum diterapkan sesuai dengan teori yang ada. Pemberian gaji masih dinilai kurang bagi sebagian besar karyawan yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi. Beberapa menganggap pemberian gaji yang kurang bisa tertolong karena pekerjaan itu bukan satu satunya sumber pencahariannya. Namun sebagian menganggap pekerjaan itu merupakan sumber pencaharian utamanya sehingga harus mencari pekerjaan sampingan lain untuk menghidupi keluarganya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja bisa berupa keadaan yang membuat orang didalamnya merasa nyaman maupun sebaliknya. Kondisi ini seperti lokasi yang nyaman, penerangan yang cukup, kebisingan yang bisa dikendalikan, kebersihan lingkungan kerja dan faktor keamanan. Secara umum kondisi

kerja suatu tempat akan mempengaruhi segala tindakan yang dilakukan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini karena dengan kondisi kerja yang baik karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang maksimal sehingga *output* yang dihasilkan akan berbuah positif. Sedangkan dengan kondisi kerja yang kurang atau buruk akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun sehingga hasil yang didapat juga akan menurun.³

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi yang menunjukkan bahwa kondisi kerja di lembaga tersebut terbilang cukup nyaman, Kondisi kerja yang nyaman terlihat dari suasana yang sejuk, penempatan kantor dengan konsep semi *outdoor*, lingkungan yang asri, dan kebersihan yang selalu terjaga karena ada jadwal piket yang selalu diterapkan. Kondisi nyaman dan damai dalam lingkungan kerja terbukti bisa membuat suasana hati yang baik sehingga dengan suasana hati yang baik, pekerjaan akan terselesaikan secara baik juga.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menerapkan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu dengan menyediakan suasana bekerja yang nyaman, bersih dan bisa membuat fokus kerja karyawan meningkat.

³ Khanifah Nurrohmah, "Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Nova Furniture Di Boyolali," 2016, 1–23.

3. Hubungan Antar Pribadi

Hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi dapat diartikan sebuah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.⁴ Hubungan ini terjalin secara alamiah manusia sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan bantuan orang lain. Dalam konteks dunia kerja maka hubungan antar personal / antar pribadi erat kaitannya dengan kerja sama tim, kekompakan, keselarasan, dan kejujuran antar sesama rekan kerja. Hubungan antarpribadi juga dinilai bisa mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik maka kerja sama yang terbentuk akan lebih baik dan kompak, namun jika hubungan tidak baik maka kerja sama dan kekompakan akan sangat sulit diwujudkan.

Berdasarkan penelitian di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo, peneliti menemukan hubungan antar pribadi yang cukup baik. Sebagian besar karyawan telah menjalin hubungan yang baik walau ada sebagian kecil yang terbilang masih kurang bisa bekerja sama. Beberapa karyawan sangat kompak dalam membantu sesama, apabila salah satu rekan kerja berhalangan hadir yang lainnya bisa langsung responsif dan menggantikan tugas yang diamanahkan kepadanya.

⁴ Brier and Lia Dwi Jayanti, "Pengaruh Hubungan Antar Pribadi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya." 21, no. 1 (2020): 1–9.

Adapula karyawan yang terhitung baru di lembaga tersebut dan masih belum begitu mengerti mengenai tugas yang diberikan, beberapa karyawan sering juga membantu membimbing dan mengajarkan karyawan baru itu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan tersebut. Dilain sisi ada sebagian kecil karyawan yang terbilang kurang bisa bekerja sama satu dengan yang lainnya. Perbedaan pendapat diantara karyawan seringkali memicu timbulnya konflik didalamnya, walaupun konflik tersebut tidak sampai pecah dan menimbulkan perpecahan.

Menurut analisis peneliti hubungan antar pribadi yang terbentuk di LKP Bahana Bina Prestasi ini sejalan dengan teori yang ada yaitu dengan adanya hubungan baik maka hal – hal positif akan mengikutinya. Hal ini terlihat dari lebih banyak karyawan yang bisa bekerja sama daripada yang tidak.

4. Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan seseorang yang bertugas mengontrol, membimbing, mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan dari bawahannya / karyawannya. Proses supervisi dalam praktik pekerjaan sosial yaitu seorang supervisor memberikan pendampingan kepada pekerja baru yang belum berpengalaman agar bisa beradaptasi dan siap bekerja di dunia kerja.⁵ Seorang supervisor harus bisa bekerja dengan prosedur dan peraturan yang ditetapkan, hal ini sangatlah penting karena posisinya akan dengan mudah

⁵ Sabana, Widapratama, and Darwis, "Dilema Supervisi Dalam Praktik Supervisi Pekerjaan Sosial." *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 2 (2017), 332.

ter ekspos oleh karyawannya sehingga dengan perilaku yang buruk maka bukan hal yang mustahil jika karyawan akan meniru perilaku tersebut. Dalam konteks ini supervisi di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi langsung dijalankan oleh pimpinan atau direktur utama sendiri yaitu bapak Isnaini Faiz Prakoso. Menurut beberapa karyawan supervisi / pimpinan cukup ramah, sering memberi masukan / kritikan dan memiliki jiwa marketing yang tinggi. Namun dilain sisi karyawan juga merasa bahwa ada beberapa sifat yang tidak disukai, seperti pemberian tugas yang diluar jobdesk, pemberian tugas secara tiba – tiba atau mendadak dengan *deadline* yang singkat, serta kurang responsif dalam menangani suatu permasalahan.

Berdasarkan analisis peneliti, kualitas supervisi yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi belum sesuai dengan teori dan terbilang belum ideal bagi sebagian karyawan. Hal ini terlihat dari pernyataan yang disampaikan karyawan melalui wawancara bahwa pimpinan terkadang berperilaku baik atau enak tapi terkadang juga sebaliknya. Hal ini berlainan dengan teori bahwa seorang supervisi / pimpinan harus berperilaku sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku dan bertindak dengan objektif.

Berikut merupakan hasil analisis berdasarkan teori Herzberg ditinjau dari faktor internal:

1. Prestasi

Keberhasilan seorang pegawai akan nampak dari prestasi yang dicapai dan diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya, maka pemimpin harus paham secara detail sifat

dan kepribadian bawahannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berhasil meraih hasil yang maksimal.⁶

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan diberikan kesempatan penuh untuk mencapai suatu prestasi yang ingin diraih. Pimpinan tidak mencoba menghalang-halangi karyawannya untuk berkembang dan belajar suatu hal yang baru. Kreatifitas karyawan disini benar benar dibebaskan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun tentu prioritas utama adalah tugas dan kewajiban masing masing karyawan. Karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan bakatnya dan mencoba hal baru asal tugas utamanya sudah diselesaikan sehingga target perusahaan bisa terpenuhi.

Menurut analisi peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menerapkan salah satu unsur dalam teori herzberg yaitu tentang pengembangan prestasi. Hal itu terlihat dari sikap pimpinan atau supervisi dalam memberikan kesempatan prestasi bagi para karyawannya. Pimpinan juga memberikan kebebasan berkreaitivitas yang itu justru bisa berdampak baik bagi perusahaan. Karena dengan kreativitas tinggi maka karyawan akan cenderung lebih mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

⁶ Stephanie, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah." Jurnal Ekonomi (2020), 11.

2. Pengakuan

Pemberian pengakuan merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja tenaga kerja, baik dalam bentuk yang besar maupun kecil. Sebagai seorang pemimpin, dianjurkan untuk memberikan pengakuan secara langsung sebagai ungkapan rasa terima kasih atas prestasi yang telah dicapai. Selain itu, pengakuan juga dapat diberikan dalam bentuk surat penghargaan, hadiah, dan promosi.⁷

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan data bahwa LKP Bahana Bina Prestasi melakukan apresiasi terhadap para karyawannya dengan beberapa cara yang berbeda. Cara pertama adalah dengan pemberian bonus untuk karyawan yang mampu mengajak seseorang untuk daftar di lembaga tersebut. Cara kedua juga dengan bonus namun bonus yang diberikan adalah bonus penerbangan, jadi setiap TKI yang terbang ke negara tujuan khususnya Taiwan seluruh karyawan akan mendapat bonus tambahan dari pemberangkatan tersebut.

Menurut analisis peneliti, bentuk pengakuan yang diterapkan di LKP Bahana Bina Prestasi menunjukkan sesuatu yang baik dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg sebagai salah satu bagian dari faktor internal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari pemberian hadiah atau bonus kepada karyawannya ketika berhasil melakukan suatu tugas tertentu. Manfaatnya tentu berpengaruh terhadap

⁷ Tawale, Budi, and Nurcholis, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat Di RSUD Serui–Papua." *INSAN Media Psikologi* 13, no. 2 (2017): 74–84.

semangat kerja dari karyawan yang akan meningkat karena merasa termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Tantangan dalam pekerjaan dapat dirasakan oleh tenaga kerja tergantung pada seberapa berat atau ringan tugas yang diemban. Kemampuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan pekerjaannya turut mempengaruhi tingkat kesulitan yang dirasakan. Kesukaan seseorang terhadap suatu pekerjaan juga berbeda – beda, ada yang memang suka dan nyaman dengan suatu pekerjaan namun adapula yang merasa tertekan karena melakukan sesuatu tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.⁸

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, menunjukkan sebagian besar karyawan disana tertarik dan menyukai pekerjaan tersebut. Ada salah satu karyawan yang memang sedari dulu sudah berkecimpung di dunia PJTKI sehingga sudah paham dan mengerti betul sistem yang ada di perusahaan seperti ini. Hanya sebagian kecil karyawan yang merasa kurang mahir dan kurang menikmati bekerja di perusahaan tersebut dikarenakan tidak sesuai dengan minat dan bakatnya. Adapun karyawan yang menjadikan pekerjaan ini sebagai alternatif dalam menghasilkan uang tambahan untuk kehidupan keluarga masing - masing.

⁸ Ismail, Gretty, "Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong Work Motivation of East Moutong Village Officials, Moutong District, Parigi-Moutong Regency." 2 (2023): 57–78.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah terlihat mampu merekrut karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, hal ini sejalan dengan teori yang ada dimana rasa senang terhadap suatu pekerjaan akan membuat pekerjaan itu menjadi lebih mudah terselesaikan. Karyawan juga akan mudah belajar hal baru jika rasa nyaman dan senang menjadi dasar utamanya.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. Tanggung jawab dapat berarti kewajiban seseorang dalam memenuhi tugasnya secara tuntas. Pimpinan atau supervisi harus membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.⁹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, diperoleh data bahwa karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang ada pada *jobdesk* masing – masing. Pimpinan juga tidak memberikan tekanan yang cukup besar kepada para karyawannya. Salah satu karyawan juga menyampaikan bahwa pembagian tugas di tahun ini sudah cukup membaik daripada dulu sewaktu pandemi *covid-19* yang membuat karyawan sangat kerepotan karena jumlah karyawan yang masih

⁹ Stephanie, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah." Jurnal Ekonomi (2020), 12.

sedikit namun tanggung jawab terhadap TKI yang tidak bisa berangkat ke luar negeri masih banyak.

Menurut analisis peneliti, penerapan tanggung jawab di LKP Bahana Bina Prestasi sudah terbilang bagus dan sesuai dengan teori yang ada. Hal ini terlihat dari pembagian *jobdesk* yang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab setiap individu bisa lebih spesifik lagi. Dengan begitu pekerjaan akan terselesaikan secara efektif dan efisien.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo sudah menerapkan sebagian besar unsur – unsur motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg. Dilihat dari faktor eksternal lembaga ini sudah menjalankan faktor kondisi kerja yang bagus seperti suasana yang sejuk, penempatan kantor dengan konsep semi *outdoor*, lingkungan yang asri, dan kebersihan yang selalu terjaga karena ada jadwal piket yang selalu diterapkan. Dari segi hubungan antar pribadi juga sudah terjalin dengan baik, Sebagian besar karyawan telah menjalin hubungan yang baik walau ada sebagian kecil yang terbilang masih kurang bisa bekerja sama. Beberapa karyawan sangat kompak dalam membantu sesama, apabila salah satu rekan kerja berhalangan hadir yang lainnya bisa langsung responsif dan menggantikan tugas yang diamanahkan kepadanya. Namun, dari faktor gaji dan juga kualitas supervisi di LKP Bahana Bina Prestasi masih terbilang kurang. Besaran gaji dari karyawan masih berada di bawah UMR Ponorogo, selain itu pimpinan perusahaan yang juga merangkap

sebagai supervisi di perusahaan tersebut juga masih terbilang belum cukup ideal bagi sebagian karyawan disana.

Jika dilihat dari faktor internal, perusahaan ini sudah menerapkan sesuai dengan teori dari Herzberg yaitu faktor prestasi yang diberikan secara baik oleh pimpinan ke karyawannya. Kemudian dari faktor pengakuan juga sudah baik yang terlihat dari pemberian bonus untuk suatu target yang telah dicapai karyawannya. Dari segi pekerjaan, terlihat bahwa pekerja disana merasa sudah sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga menikmati pekerjaan tersebut. Yang terakhir dari segi tanggung jawab, karyawan sudah diberikan jobdesk sesuai dengan keahliannya sehingga tidak memberatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.

B. Analisis Penerapan Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Setiap perusahaan memiliki caranya sendiri dalam mengatur dan memotivasi karyawannya guna mendapatkan hasil yang maksimal dari segi kinerja. Pemberian motivasi ini bertujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, serta meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.¹⁰

¹⁰ Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 97.

Peneliti menganalisis penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo sebagai berikut:

1. Penerapan Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik adalah motivasi yang selalu berpegang teguh terhadap tujuan dan prinsip perusahaan, tujuan tersebut bisa dijadikan acuan dalam penerapan motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.¹¹

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti terkait penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah diterapkan oleh supervisi / pimpinan perusahaan tersebut. Hal ini tercermin dari kegiatan *briefing* bulanan yang rutin dilakukan. Dalam agenda tersebut pimpinan perusahaan selalu memberikan semangat dan motivasi kepada para karyawannya dengan tujuan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawannya.

Menurut analisis peneliti, penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari pemberian motivasi kerja yang rutin kepada karyawan dengan tetap berlandaskan kepada tujuan dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

¹¹ Ibid., 96.

2. Pemberian Motivasi yang Baik dan Efektif

Pemberian motivasi juga harus diterapkan dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap hasil akhir. Jika pemberian motivasi tidak efektif maka penerimaan motivasi oleh karyawan akan berkurang atau bisa saja karyawan menjadi tidak termotivasi dan melakukan pekerjaan seperti biasa tanpa adanya semangat dan gairah bekerja. Pemberian motivasi yang efektif bisa dilakukan dengan memegang beberapa asas motivasi seperti dengan mengikutsertakan karyawan, membangun komunikasi yang baik, memberikan pengakuan atau bonus terhadap suatu pencapaian dan lain lain.¹²

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa pemberian motivasi sudah diterapkan oleh pimpinan kepada karyawannya secara rutin dan menyeluruh. Setiap karyawan diberikan motivasi sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Pemberian motivasi ini menurut sebagian karyawan memberikan efek semangat tambahan namun adapula yang merasa tidak terpengaruh terhadap adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut analisis peneliti, pemberian motivasi kerja oleh pimpinan di LKP Bahana Bina Prestasi ini sudah diterapkan dengan baik namun masih belum cukup ideal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa tidak terpengaruh akan adanya motivasi yang

¹² Ibid., 98.

diberikan. Penggunaan asas motivasi seperti asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang belum diterapkan secara efektif.

3. Dampak Pemberian Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi kerja karyawan ada hal yang perlu diperhatikan yaitu kesatuan tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Tujuan perusahaan bisa dijabarkan berupa laba perusahaan dan perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan individu karyawan harus diselaraskan dan disatukan agar pemberian motivasi kerja bisa berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal.¹³

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja terhadap karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut beberapa karyawan pemberian motivasi kerja dinilai dapat memberi semangat tambahan seperti pemberian bonus penerbangan untuk setiap TKW yang berangkat bisa memberi motivasi lebih bagi karyawan. Namun, pemberian motivasi berupa kata – kata penyemangat justru dinilai tidak terlalu membuat karyawan merasa termotivasi. Mereka cenderung lebih suka bentuk motivasi yang langsung bisa mereka rasakan seperti pemberian arahan yang tepat dan kemampuan dalam merubah suasana kerja menjadi menyenangkan sehingga *mood* karyawan menjadi baik dan lebih semangat dalam bekerja.

¹³ Ibid., 102.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menjalankan motivasi kerja sesuai dengan teori. Hal ini terlihat dari peran pimpinan dalam memberikan apresiasi tambahan terhadap pencapaian karyawannya. Namun, keselarasan antara keinginan perusahaan dengan keinginan individu karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini nampak dari karyawan yang cenderung menginginkan bentuk motivasi berupa tindakan langsung daripada motivasi yang sifatnya hanya berupa kata – kata penyemangat.

Dari hasil analisis diatas, LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo telah menerapkan motivasi kerja yang bagus namun masih ada beberapa hal yang dinilai belum ideal. Dari segi penerapan motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah diterapkan dengan baik oleh supervisi / pimpinan perusahaan tersebut. Hal ini tercermin dari kegiatan *briefing* bulanan yang rutin dilakukan. Dalam agenda tersebut pimpinan perusahaan selalu memberikan semangat dan motivasi kepada para karyawannya dengan tujuan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawannya. Namun dari segi pemberian motivasi kerja yang baik dan efektif masih terlihat kurang ideal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa tidak terpengaruh akan adanya motivasi yang diberikan. Penggunaan asas motivasi seperti asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang belum diterapkan secara efektif.

Dari segi dampak motivasi kerja LKP Bahana Bina Prestasi sudah menjalankan motivasi kerja sesuai dengan teori. Hal ini terlihat dari peran pimpinan dalam memberikan apresiasi tambahan terhadap pencapaian karyawannya. Namun, keselarasan antara keinginan perusahaan dengan keinginan individu karyawan masih perlu ditingkatkan.

C. Analisis Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam kehidupannya dalam konteks ini adalah bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mampu bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹⁴

Untuk mengetahui seberapa besar peran motivasi kerja yang diberikan dari atasan ke bawahannya bisa dilihat dari hasil kerja dari karyawannya. Pengukuran kinerja karyawan bisa dilakukan oleh pimpinan perusahaan setiap minggu maupun setiap bulan tergantung kebijakan yang dianut oleh masing – masing perusahaan. Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang,

¹⁴ Ibid., 92.

maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efisiensi.¹⁵ Kelima unsur ini harus bisa berpadu dengan baik agar produktivitas perusahaan bisa meningkat. Masing masing aspek memiliki peran yang cukup penting dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya melalui evaluasi yang dilakukan setiap bulan. Pada pelaksanaannya karyawan akan di evaluasi sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Jika ada kendala terhadap pekerjaannya maka akan dicarikan suatu solusi secara bersama – sama agar permasalahan bisa terselesaikan dengan baik. Jika merujuk pada indikator penilaian kinerja maka penjabarannya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas (mutu)

Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan. Kualitas menjadi acuan yang cukup penting dalam sebuah perusahaan.¹⁶ Hal ini mengacu pada keinginan pasar terhadap suatu produk atau jasa. Kualitas bisa dinilai berdasarkan bentuk barang atau jasa yang ditawarkan,

¹⁵ Kasmir, “Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 3, no. 1 (2015), 7.

¹⁶ Ibid., 7.

pelayanan terhadap pelanggan, kesesuaian detail dan spesifikasi yang ditawarkan dan lain lain. Karena produk yang ditawarkan dari Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah produk jasa, maka kualitas pelayanan sangat perlu diperhatikan. Dengan pelayanan yang bagus maka dampak yang dihasilkan akan berujung bagus juga. Namun, jika pelayanan yang diberikan kurang bagus, maka hasil yang diperoleh akan tidak bagus juga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa kualitas menjadi fokus utama dari perusahaan. Kualitas yang dimaksud adalah kualitas pelayanan dan juga kualitas pendidikan kepada calon tenaga kerja indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Tenaga pengajar berusaha semaksimal mungkin agar siswa bisa mengerti dan memahami pembelajaran yang diberikan. Tenaga pengajar juga diberi kesempatan untuk berkreasi dalam hal mengajar agar penerimaan materi pembelajaran bisa sampai di siswa dengan baik dan efektif.

Walaupun pembelajaran terbagi menjadi dua yaitu pembelajaran teori dan praktek, minimal siswa di LKP Bahana Bina Prestasi bisa lancar dalam berbahasa dan mengerti jika diajak berbicara menggunakan bahasa asing sesuai dengan negara tujuan masing – masing. Kebutuhan penunjang lainnya juga semaksimal mungkin dicukupi oleh perusahaan guna mendukung dan mempermudah siswa dalam proses pembelajaran. Fasilitas – fasilitas seperti buku pembelajaran, *wifi*, peralatan praktek sangat dibutuhkan untuk membantu proses pembelajaran para siswa.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menjalankan sesuai dengan teori, hal ini terlihat dari fokus perusahaan yang berusaha memperbaiki segala lini yang berkaitan dengan kualitas. Dalam hal pembelajaran, pemenuhan materi yang baik menjadi dasar yang penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu, peran tenaga pengajar dalam menyampaikan materi yang dipilih juga menjadi faktor pendukung dalam proses belajar siswa. Hal ini juga didukung dengan pemenuhan fasilitas lain yang diharapkan bisa menunjang segala aktivitas yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas adalah ukuran nilai yang dinyatakan dengan angka dari hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan. Pencapaian suatu perusahaan bisa diukur dengan angka yang dikaitkan dengan kinerja. Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.¹⁷ Dalam sebuah perusahaan barang kuantitas diukur dari jumlah barang atau produk yang bisa habis terjual. Sedangkan dalam perusahaan jasa hal yang sama bisa dilakukan namun dengan bentuk produk yang berbeda.

Lembaga Kursus dan Pelatihan merupakan suatu lembaga yang berbentuk perusahaan jasa dalam melakukan bisnisnya sehingga produk yang ditawarkan berupa pembelajaran. Oleh karena itu jumlah atau kuantitas bisa dinilai dari seberapa banyak masyarakat yang mendaftar dan

¹⁷ Ibid., 7.

berproses melalui lembaga tersebut. LKP Bahana Bina Prestasi menjadi salah satu bagian dari perusahaan jasa yang kuantitasnya bisa diukur dari jumlah siswa yang ada disana.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, kuantitas atau jumlah dari siswa yang belajar disana mengalami kenaikan dan penurunan dari waktu ke waktu. Sebelum pandemi *covid-19* melanda di Indonesia, jumlah TKI atau siswa yang mendaftar di LKP Bahana Bina Prestasi terbilang cukup banyak sekitar ratusan. Jumlah karyawan baik dari staff umum dan instruktur juga banyak. Namun, semenjak pandemi penurunan terjadi karena banyak TKI yang tidak bisa berangkat ke luar negeri karena kebijakan pemerintah yang mewajibkan untuk *lockdown*. Dari jumlah yang cukup banyak itu hanya tersisa sedikit dan banyak yang mengundurkan diri karena berbagai alasan.

Seiring berakhirnya pandemi *covid-19* ini jumlah TKI atau siswa yang belajar di LKP Bahana Bina Prestasi belum bisa menyamai kuantitas yang ada di tahun tahun sebelumnya, sekarang jumlah siswa berkisar antara 20 sampai 30 orang yang terbagi menjadi 2 kelas yang berbeda. Walaupun demikian semangat yang ditunjukkan pimpinan dan juga karyawan dalam mencari kandidat baru sudah dijalankan dengan baik.

Menurut analisis peneliti, kuantitas yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi mengalami penurunan yang cukup signifikan dari kondisi awal. Hal ini di latar belakang karena musibah dan kondisi alam yang tidak memungkinkan adanya pembelajaran dan penerbangan ke luar negeri.

Jumlah siswa belum bisa mencapai target seperti tahun sebelumnya dan terbilang masih kurang maksimal.

Untuk menyikapi keadaan tersebut perusahaan membuat strategi tertentu dalam menarik pelanggan lagi yaitu dengan terus berpromosi melalui berbagai media salah satunya media sosial. Selain itu, dengan adanya bonus tambahan yang diberikan dari pimpinan kepada karyawannya bagi setiap karyawan yang bisa membawa calon TKI mendaftar di perusahaan membuat gairah dalam berpromosi menjadi meningkat.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian suatu pekerjaan. Ketepatan waktu menjadi penting karena dapat menunjukkan karakter dan kepribadian seseorang dalam melakukan segala sesuatu. Seseorang dengan disiplin tinggi akan mampu bekerja dengan baik dan terstruktur. Berbeda dengan seseorang yang memiliki disiplin yang rendah, mereka akan cenderung bermalas-malasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketepatan waktu bisa dinilai dari tingkat kehadiran dan tingkat absensi dari karyawan. Dengan arti lain, pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kemampuan seseorang dalam membagi waktu mempengaruhi hasil yang akan dicapai dalam pekerjaannya.¹⁸

¹⁸ Ibid., 7.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan sudah terbilang bagus, karena sebagian besar karyawan hadir tepat waktu. Di LKP Bahana Bina Prestasi jam kerja kantor dimulai dari jam 08.00 WIB – 16.00 WIB, dari rentang waktu tersebut hanya sebagian kecil karyawan yang terkadang telat dalam bekerja, itupun juga terjadi tidak secara terus menerus atau hanya beberapa kali saja. Alasan dari keterlambatan itu biasanya disebabkan karena adanya pekerjaan rumah yang belum terselesaikan misalnya beberapa karyawan yang sudah berkeluarga harus mengantarkan anaknya ke sekolah sebelum berangkat bekerja.

Walaupun demikian, pimpinan perusahaan juga seringkali menegur karyawannya ketika telat atau terlambat bekerja. Hal ini dilakukan agar kejadian seperti itu tidak terulang di kemudian hari. Selain itu, ketepatan waktu juga bukan hanya terkait jam kehadiran saja. Di perusahaan ini ketepatan waktu juga ditekankan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat yang telah diberikan. Jika tugas tidak diselesaikan sesuai dengan tenggat yang diberikan maka akan ditegur oleh pimpinan.

Menurut analisis peneliti, penerapan ketepatan waktu di LKP Bahana Bina Prestasi sudah cukup bagus. Hal ini terlihat dari peran pimpinan perusahaan yang senantiasa mengingatkan dan menegur karyawannya ketika terlambat masuk ataupun terlambat menyelesaikan tugas. Dengan adanya teguran, karyawan akan lebih hati – hati dan lebih

pintar lagi dalam membagi waktu agar tidak terulang permasalahan yang sama.

Seperti yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan, bahwa selama karyawan merasa nyaman dan menyukai pekerjaannya maka tingkat ketepatan waktu dalam bekerja juga akan bergerak positif. Oleh karena itu, setelah melakukan sebuah teguran tak jarang karyawan diberikan motivasi tambahan untuk menyemangati agar bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan sebuah keadaan yang menunjukkan suatu keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Efektivitas mengacu pada tingkat kesesuaian dari target awal yang telah direncanakan dengan target yang telah diraih. Penggunaan kata efektif selalu di konotasikan dengan sesuatu yang bernilai positif. Pada dasarnya, efektivitas berlandaskan pada kemampuan sebuah perusahaan dalam memanfaatkan segala kemungkinan yang ada agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Dengan kata lain Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.¹⁹

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa kinerja masing – masing karyawan berbeda beda satu dengan yang lainnya, beberapa karyawan terlihat cekatan dan

¹⁹ Ibid., 7.

responsif dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Namun ada pula karyawan yang cenderung bermalas malasan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Perbedaan ini dilandasi motivasi kerja yang berbeda diantara para karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung bersemangat dalam menjalankan tugasnya namun karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan sebaliknya.

Hal ini berusaha diminimalisir oleh pimpinan di LKP Bahana Bina Prestasi dengan mengadakan evaluasi karyawan secara rutin setiap bulan. Tujuannya untuk mengetahui hasil kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan target atau belum. Jika terbukti kinerja mengalami penurunan maka akan dicarikan solusi secara bersama untuk memperbaiki hasil kinerja perusahaan melalui evaluasi tersebut. Pimpinan perusahaan juga senantiasa memberikan motivasi di setiap evaluasi bulanan tersebut guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut analisis peneliti, efektivitas kinerja yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi masih belum ideal. Hal ini selaras dengan pernyataan pimpinan disana bahwa masih ada beberapa karyawan disana yang belum bisa bekerja secara efektif. Walaupun sebagian lainnya sudah mampu bekerja sesuai dengan target yang di harapkan oleh perusahaan. Pemanfaatan segala sumber daya yang ada di perusahaan belum bisa di manfaatkan secara maksimal, sehingga kinerja dari karyawan juga tidak bisa maksimal.

5. Efisiensi

Efisiensi merupakan suatu cara dalam organisasi atau perusahaan dalam menggunakan sumber daya berupa waktu, biaya dan usaha seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Efisien bisa diartikan sebagai metode yang benar dalam memperoleh tujuan dan capaian yang maksimal. Hal ini dikarenakan efisiensi tidak membutuhkan banyak waktu, biaya dan usaha dalam mencapai tujuan. Sehingga besaran keuntungan akan jauh lebih besar dari pengeluaran perusahaan. Dalam sebuah perusahaan perhitungan pemasukan dan pengeluaran menjadi landasan yang cukup penting dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dengan menggunakan strategi yang efisien maka perusahaan akan dengan mudah menyeimbangkan tingkat pemasukan dan tingkat pengeluaran dengan baik. Efisiensi pada dasarnya berupaya mengukur derajat kesesuaian penghasilan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.²⁰

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi menunjukkan bahwa lembaga ini sudah cukup efisien dalam menjalankan aktivitas nya. Dari segi pembelajaran sudah bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana yang dibuat. Namun terdapat beberapa penghambat dalam proses yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi. Proses ini berkaitan dengan penyaluran tenaga kerja dengan pihak *agency* luar.

²⁰ Ibid., 7.

LKP Bahana Bina Prestasi dalam menjalankan bisnisnya harus bekerja sama dengan PJTKI lain dalam hal penyaluran tenaga kerja. Karena bentuk dari perusahaan yang berfokus pada pembelajaran dan pelatihan TKI maka menurut peraturan pemerintah tidak memperbolehkan perusahaan yang berbentuk LKP menyalurkan tenaga kerja ke luar negeri. Salah satu cara agar bisa menyalurkan tenaga kerja ke luar negeri adalah dengan bekerja sama dengan PJTKI yang memiliki wewenang dalam penyaluran tenaga kerja ke luar negeri.

Pimpinan perusahaan menjelaskan bahwa kendala biasanya muncul karena perusahaan harus meminta bantuan perantara pihak ketiga yaitu PJTKI lain dalam memasarkan TKI nya. Terkadang PJTKI lain responnya sangat lambat dan itu menghambat efisiensi waktu bagi LKP Bahana Bina Prestasi. Hal itu terlihat ketika pihak perusahaan mencoba untuk membuat ID untuk calon TKI nya, tidak bisa langsung ditangani karena harus meminta bantuan dari PJTKI yang diajak kerja sama untuk mengakses layanan *sisko* milik pemerintah dan melakukan *input* data melalui layanan tersebut. Pada proses ini seringkali perusahaan terkendala karena respon dari PJTKI lain yang sulit untuk dihubungi.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi, sudah mengupayakan cara yang efisien namun karena terkendala hubungan dengan pihak ketiga yang kurang responsif maka hal tersebut membuat kinerja dari LKP Bahana Bina Prestasi menjadi tidak efisien. Hal tersebut tentu menjadi permasalahan yang harus segera diatasi, karena dengan

ketidak efisienan kinerja dari perusahaan, tentu akan mempengaruhi minat calon TKI lain yang ingin mendaftar di LKP Bahana Bina Prestasi.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa LKP Bahana Bina Prestasi sudah menerapkan beberapa kriteria yang sesuai dengan indikator kinerja. Faktor motivasi kerja juga terlihat sangat berperan dalam meningkatkan hasil kinerja dari karyawan. Beberapa poin yang ada dalam indikator kinerja karyawan sudah diterapkan dengan baik namun ada beberapa yang masih perlu ditingkatkan. Dari segi kualitas, perusahaan berusaha meningkatkan kualitas dengan memberikan materi yang bagus, tenaga pendidik yang bagus dan fasilitas yang mendukung kegiatan pembelajaran. Sedangkan untuk kuantitas, kondisi alam yang membuat penurunan jumlah dari TKI yang mendaftar di perusahaan membuat perusahaan baru bisa menggait siswa yang jumlahnya belum sebanyak tahun tahun sebelumnya.

Dari segi ketepatan waktu sudah cukup bagus. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan yang senantiasa hadir di kantor secara tepat waktu dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu juga. Teguran juga akan diberikan sebagai sanksi keterlambatan agar tidak terulang di kemudian hari. Selanjutnya, dari segi efektivitas dan efisiensi perusahaan menunjukan hasil yang kurang ideal atau kurang memuaskan. Hal ini dilandasi beberapa faktor diantaranya kurangnya kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan baik. Selain itu, perusahaan yang harus menggunakan pihak ketiga dalam mengoperasikan

segala aktivitas perusahaan terkadang menjadi hambatan yang menjadikan kinerja tidak efisien.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Penyebab rendahnya motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi terdapat pada faktor eksternalnya yaitu dari segi gaji yang masih dibawah UMR dan dari segi kualitas supervisi yang kurang maksimal. Selain itu, terdapat beberapa unsur yang sudah berjalan optimal yaitu kondisi kerja, hubungan antar pribadi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.
2. Penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo telah berjalan cukup bagus namun masih ada beberapa hal yang dinilai belum maksimal yaitu dari segi pemberian motivasi kerja yang baik dan efektif. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa tidak terpengaruh akan adanya motivasi yang diberikan
3. Peran motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi sebagian sudah berjalan sesuai kriteria yang ada indikator kinerja. Dari segi kualitas, dan ketepatan waktu sudah bisa diterapkan dengan maksimal. Namun terdapat kekurangan dalam segi kuantitas, efektivitas dan efisiensi.

B. Saran

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa ekonomi syariah kedepanya, terlebih bagi pelaku usaha jasa. Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dampaknya sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan.

1. Terdapat beberapa unsur yang perlu diperbaiki dan diterapkan dengan maksimal yaitu dari faktor eksternal seperti gaji dan juga kualitas supervisi dalam memberikan motivasi terhadap para karyawannya agar bisa mencapai hasil maksimal.
2. Penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi secara umum sudah berjalan dengan baik, namun perlu digaris bawahi untuk pemberian motivasi agar bisa diberikan dengan baik dan efektif.
3. Peran motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan lima indikator kinerja yang baik, LKP Bahana Bina Prestasi perlu diperbaiki dari segi kuantitas, efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Dodiet. *Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian*. Surakarta: Politeknik Kesehatan, 2013.
- Almitraf. "Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 1 (2015).
- Al - Qur'an, 9 : 105.
- Andi, Wawancara, 5 April 2023.
- Andriani, Maya, Kristiana Widiawati, Manajemen Administrasi, Akademi Sekretari, Dan Manajemen, Bina Insani, Jl Siliwangi No, Rawa Panjang, and Bekasi Timur. "Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani." *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017).
- Arquisola, Maria Jacinta, and Sabiq Uqda Walid Ahlisa. "Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries." *FIRM Journal of Management Studies* 4, no. 2 (2019).
- Asshidiqy, M Syaikhul Qathafi. "Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri Muammar Syaikhul Qathafi Asshidiqy." *Jurnal Mahasiswa UNESA*, 2016.
- Benny, Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar, Maulana Hutabarat, and Arwin Arwin. "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan.", 2021.
- Brier, Jennifer, and Lia Dwi Jayanti. "Pengaruh Hubungan Antar Pribadi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya" 21, no. 1 (2020).
- Emzir. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Fitriana, Wawancara, 6 April 2023.
- Hamzah B., Uno. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hari Sulaksono. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- . *Organisasi Dan Motivasi*. 8th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Heriyono, Rudolf Chrysoekamto, Rezki Nurma Fitriah. “Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pesantren.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2021).

Ike Wirahayu, *Wawancara*, 10 April 2023.

Ismail, Gretty, Hasman. “Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong Work Motivation of East Moutong Village Officials, Moutong District, Parigi-Moutong Regency” 2 (2023).

Isnaini Faiz Prakoso, *Wawancara*, 4 April 2023

Jannah, U R. “Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Dengan Menggunakan Media Big Book Bagi Siswa Kelas 1 SDN Joresan Mlarak Ponorogo Tahun Ajaran” IAIN Ponorogo, 2021.

Jufrizen, Jufrizen. “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018.

Kasmir. “Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 3, no. 1 (2015).

Khoiria, Kholifatul. “Kedisiplinan Dan Tingkat Produktivitas Kinerja Pegawai.” *Jurnal Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0.*, 2019.

Kusuma, Nana Sujana Ahwak. *Proposal Penelitian Perguruan Tinggi*. Bandung: PT Sinar Baru Alga Sindo, 2000.

Mekarisce, Arnild Augina. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat.” *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020).

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Muhammad Najhan Noor. “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin.” *Jurnal UNISKA*, 2019.

Mulyadi. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Sewa Tenda Di CV. Cahaya Firdaus Kec. Tampan Pekanbaru.” UIN Sultan Syarif Kasim, 2020.

- Nur Khoirun Ni'ariza. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)." UIN Malang, 2017.
- Nurhidayati, Maulida, and Sovia Zahrianti Erika. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020).
- Nurrohmah, Khanifah. "Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Nova Furniture Di Boyolali," 2016.
- Khoirul Umam, Akhmad Yunan Atho'llah. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya." *Jurnal Manova* 4, no. 1 (2021).
- Pujaastawa, Ida Bagus GDE. "Teknik Wawancara Dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informasi." Universitas Udayana, 2016.
- Rahmani, Ayu Aulia. "Strategi Meningkatkan Sikap Mental Mahasiswa Dalam Keinginan Berwirausaha." Universitas Nusa Putra, 2022.
- Rita Grech, Michelle, Tim John Horberry, and Thomas Koester. "Work Environment." *Human Factors in the Maritime Domain*, 2008.
- Robbins, Stephen, and Timothy Judge. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Rosman. "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau." *EJournal Ilmu Pemerintahan* 2, no. 2 (2014).
- Sa'ud, Udin Syaefudin. *Modal Penelitian Pendidikan Dasar*. Bandung: UPI, 2007.
- Sabana, Sidik Sandi, Fadilla Rama Widapratama, and Rudi Saprudin Darwis. "Dilema Supervisi Dalam Praktik Supervisi Pekerjaan Sosial." *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 2 (2017).
- Saputro, Ramadhan Rio Cahyo. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo." IAIN Ponorogo, 2020.
- Siti Patimah, *Wawancara*, 27 Maret 2023.
- Sophia, Bethi. "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Daerah Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malinau." *Jurnal Administrative Reform*, 2017.

- Stephanie, Lilies. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Proponsi Jawa Tengah." *Jurnal Ekonomi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020.
- Suparyanto dan Rosad (2015. "Sikap Mental." *Suparyanto Dan Rosad (2015* 5, no. 3 (2020).
- Suwandi, Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Tarida Marlin S. Manurung dan Budi Harni. "Kajian Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 8, no. 2 (2018).
- Tasrim Tasrim, Elihami Elihami. "Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar." *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2020.
- Tawale, Efa Novita, Widjajaning Budi, and Gartinia Nurcholis. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat Di RSUD Serui–Papua." *INSAN Media Psikologi* 13, no. 2 (2017).
- Triono, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, Rifdan. "Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)* 5, no. 4 (2021).
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wahyudi, Firman. "Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Paradigma* 3, no. 2 (2014).
- Wahyu Triyogo, *Wawancara*, 4 April 2023.
- Zaenab Hanim, Dian Septiana Sari, dan Rahmat Soe'oad. "Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Adminstrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Volume 2 Number 1* 2, no. 1 (2020).