

## ANALISIS IMPLEMENTASI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SINOHYDRO CORPORATION LIMITED JAKARTA SELATAN

Sunaryo<sup>1</sup>, Rizka Wahyuni Amelia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,  
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417

e-mail: <sup>1</sup> sunaryosuccess@gmail.com, <sup>2</sup>dosen02465@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study is to know the role of motivation in improving employee performance at Sinohydro Corporation Limited South Jakarta, to know what are the indicators that support motivation in improving employee performance at Sinohydro Corporation Limited South Jakarta as an effort to improve employee performance. researchers use a qualitative approach, qualitative research aims to obtain in-depth data, a data that contains meaning. The results of this study obtained from interviews with the researchers to the objects indicate that the relationship between employees and superiors is very influential, because by having a good boss, friendly and wanting to mingle with his employees and provide input to all to work in a relaxed but sure manner, both managers and employees. others, so that employees can work well and comfortably. Skills must exist every work. If the motivation to work is high but the skills are still lacking, it will not affect work. So it's good that Skill is accompanied by motivation so the work will be good and smooth. Internal motivational factors that drive employee performance at Sinohydro Corporation Limited South Jakarta are working diligently in order to achieve the desire to be able to survive, own, gain recognition, gain career paths in accordance with the theory of work motivation according to Anwar Prabu Mangkunegara. External motivational factors that drive employee performance at Sinohydro Corporation Limited South Jakarta are a strategic location and a clean workplace, appropriate salaries and bonuses, managers who guide and provide direction, and job security in accordance with the theory of work motivation according to Mangkunegara.*

*Keyword: Motivasion, Employee Performance, Qualitative.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan, mengetahui apa saja indikator yang menjadi pendukung motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Hasil dari penelitian ini yang didapat dari wawancara peneliti kepada para obyek menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan atasan sangat berpengaruh, karena dengan memiliki atasan yang baik, ramah dan ingin berbaur kepada karyawannya serta memberikan masukan kepada semuanya untuk bekerja dengan santai tapi pasti baik itu Manajer maupun karyawan lainnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. *Skill* harus ada setiap bekerja. Apabila motivasi bekerja sudah tinggi tetapi Skillnya masih kurang, maka tidak akan berpengaruh pada pekerjaan. Jadi baiknya Skill dibarengi dengan adanya motivasi jadi pekerjaan akan baik dan lancar. Faktor motivasi internal yang menjadi pendorong kinerja karyawan di Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan merupakan bekerja dengan giat agar bisa meraih keinginan untuk dapat bertahan hidup, memiliki, memperoleh pengakuan, mendapatkan jenjang karir sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara. Faktor motivasi eksternal yang menjadi pendorong kinerja karyawan di Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan merupakan lokasi yang

strategis serta tempat kerja yang bersih, gaji dan bonus yang sesuai, manajer yang membimbing dan memberi arahan, dan adanya jaminan kerja sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Mangkunegara

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Kualitatif.

## 1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya- sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tentunya membutuhkan berbagai sumber daya seperti, modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Faktor yang penting dimana dalam kinerja karyawan yaitu dengan menumbuhkan motivasi kerja dan pemberian kompensasi atau imbalan sesuai dengan pencapaian kinerja yang telah karyawan kerjakan.

Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan segala daya dan batas kemampuan manusia dan fasilitas

lainnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan perusahaan tersebut.

Pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar apabila para pekerja atau karyawan akan menerima insentif dan tunjangan yang dianggap sesuai dengan jasa yang telah dilakukan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi bukanlah hal yang mudah, sebab perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan motivasi, bukan hanya sebatas dalam jumlahnya akan tetapi masih banyak faktor lain yang dipertimbangkan. Salah satu program penting pencapaian motivasi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif. Berikut ini merupakan data tunjangan perusahaan terhadap karyawan kantor perwakilan Sinohydro Corporation Limited.

**Tabel 1. Tunjangan Perusahaan Terhadap Karyawan Kantor Perwakilan Sinohydro Corporation Limited Tahun 2017-2022**

No	Jenis Tunjangan	Tahun					Keterangan	
		2017	2018	2019	2020	2021		2022
1	Kepesertaan BPJS Kesehatan (wajib)	Rp 26.982.382	Rp 44.556.722	Rp 46.170.848	Rp 80.419.000	Rp 79.264.002	Rp 62.118.459	Program Wajib Pemerintah
2	Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (Wajib)	Rp 73.650.840	Rp 128.622.837	Rp 148.200.935	Rp 181.027.978	Rp 183.479.825	Rp 159.951.796	Program Wajib Pemerintah
3	Kepesertaan Asuransi Kesehatan (selain dari BPJS Kesehatan) untuk karyawan dan keluarga (tambahan)	Rp 40.081.300	Rp 31.774.600	Rp 60.291.300	Rp 61.759.900	Rp 65.760.240	Rp 64.707.240	Asuransi Swasta
4	Staff Welfare (kue ulang tahun bagi yang berulang tahun)	√	√	√	√	√	√	Kebijakan Perusahaan
5	THR Idul Fitri (Wajib)	√	√	√	√	√	√	Program Wajib Pemerintah
6	Hampers Idul Fitri bagi karyawan Muslim	√	√	√	√	√	√	Kebijakan Perusahaan
7	Bonus Akhir Tahun	Rp 38.979.239 (80 %)	Rp 38.648.000 (80 %)	Rp 69.338.500 (100 %)	0	0	0	Di tahun 2020-2022 ditiadakan karena Pandemi Covid-19

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan cukup baik, namun ada satu jenis tunjangan yang ditiadakan selama tiga tahun terakhir yaitu Bonus Akhir Tahun. Berawal di tahun 2020 ditiadakan karena kondisi Pandemi Covid-19. Tujuan pemberian bonus tahunan diharapkan bisa

memotivasi para karyawan dalam bekerja, agar target bisa tercapai dan hasil sebisa mungkin dapat melebihi target yang sudah ditetapkan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berikut ulasan terkait beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu :

Berdasarkan penelitian Zuanda Pratama Harahap, Arwin, Yuliana, Ngajudin Nugroho & Ivone (2021) menunjukkan bahwa adanya masalah dikarenakan tidak adanya motivasi dari pimpinan, yaitu tidak memberikan motivasi langsung kepada karyawan, tidak adanya pujian, penghargaan, apresiasi kepada karyawan.

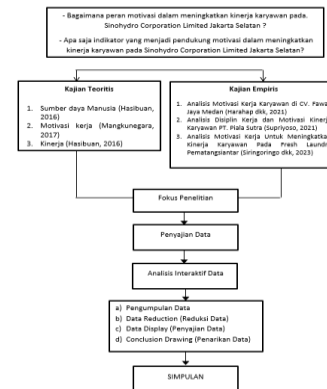
Berdasarkan penelitian Patria Supriyoso (2021) menunjukkan bahwa faktor utama penyebab pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan tuntutan keluarga dan tuntutan kebutuhan hidup yang merak jalankan.

Berdasarkan penelitian Rita Rahmawati & Muhammad Rafli Sultoni (2024) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada penelitian ini, penulis mengambil kerangka pikir dengan melihat bagaimana Analisis Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikirin dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar.1 Kerangka Berpikir

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak, Sugiyono (2019:3). Menurut Sugiyono (2019:15) menjelaskan tentang pengertian metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik penggabungan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi .

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kualitatif survei dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan serta wawancara mendalam kepada narasumber, untuk mengetahui Analisis Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Tempat penelitian ini dilakukan

pada karyawan kantor perwakilan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan yang beralamat di Gedung Menara Prima Lt. 17 Unit A, Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung Blok 6.2, Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan 12950.

Penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan, yaitu dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan November 2023 hingga data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini terpenuhi.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Suharsimi (2016:149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah instrumen pokok dan instrumen penunjang.

**Tabel 3. 1**  
**Kisi-Kisi Pedoman Wawancara**

Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator
Motivasi	motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.	Motivasi Langsung	Pujian Penghargaan
		Motivasi Tidak Langsung	Peralatan Kenyamanan Kerja
		Kinerja	Kemampuan bekerja Teliti dalam bekerja
Kinerja	Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas	Kemampuan bekerja Teliti dalam bekerja
		Kuantitas	Kecepatan kerja Pelaksanaan kerja
		Kerja sama	usaha bersama
		Disiplin kerja	menaati peraturan
		Tanggung Jawab	menanggung dan memikul tanggung jawab

Sumber: data diolah penulis, 2023.

### Unit Analisis

Menurut Morissan (2017:166) unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian.

Subjek Penelitian ini adalah 1 informan kunci dan 4 informan utama.

### Pengertian Informan

Pengertian Informan Menurut Heryana (2018:1), Pengertian informan adalah subjek penelitian yang dapat memberikan informasi tentang fenomena atau masalah yang dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, informan dibagi menjadi tiga yaitu

### 1. Informan Kunci

Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci tidak hanya mengetahui kondisi atau fenomena dari masyarakat secara umum, tetapi juga memahami informasi tentang informan utama. Pemilihan informan kunci tergantung pada unit analisis yang akan diteliti. Informan kunci sebaiknya orang yang bersedia berbagi konsep dan pengetahuan dengan peneliti, dan sering dijadikan tempat bertanya oleh peneliti.

### 2. Informan Utama

Informan utama dalam penelitian kualitatif mirip dengan “aktor utama” sebuah kisah atau cerita. Oleh karena itu, informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari.

### 3. Informan Pendukung

Informan pendukung adalah orang yang dapat memberikan informasi tambahan untuk melengkapi analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Informan tambahan terkadang memberikan informasi yang tidak diberikan oleh informan utama atau informan kunci.

Dalam penelitian kualitatif tidak harus menggunakan ketiga jenis informan di atas, hal ini tergantung pada konteks permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan 1 informan kunci (Christina Kosidin sebagai HR & Administration Manager) dan 4 informan utama (Gugun Gumilar, Widiarto, Rico Reinaldo dan Stefani Jenny).

**Tabel 3. 2**  
**Data Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Masa Kerja**

No	Name	Position	Joining Date	Masa Kerja (Tahun)
1	Christina Kosidin	HR & Administration Manager	01/04/2008	15
2	Sunaryo	HR & General Affair	01/04/2009	14
3	Widiarto	Office Boy	18/11/2013	10
4	Gugun Gumilar	Driver	01/08/2015	8
5	Stefani Jenny	Finance & Accounting	01/04/2016	7
6	Sukron Makmun	Driver	01/06/2020	3
7	Rico Reinaldo	Marketing Manager	13/07/2020	3
8	Julian L. Pinastika	Accounting Staff	25/04/2022	2
9	Nandang Sunandar	Driver	29/07/2022	2
10	Lintang Azzahra	Receptionist	01/12/2022	1

Sumber: Data HR Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan, 2023.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya, pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya. Untuk memperoleh data seperti yang dimaksudkan tersebut, dalam penelitian dapat digunakan berbagai macam metode diantaranya adalah:

##### 1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara (*interviewer*) dengan responden atau orang yang di interview (*interview*) dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara merupakan alat pengumpulan data atau informasi, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula oleh responden (Suryaman, 2018:47).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara secara mendalam (*indepth interview*), dalam teknik ini biasanya digali apa yang tersembunyi dari seseorang, kelompok atau masyarakat baik di masa kini, masa lampau dan masa yang akan datang.

##### 2. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Sugiyono, 2019:39). Sebagai metode pengumpulan data observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala dalam suatu gejala pada objek penelitian. Unsur-unsur yang nampak disebut dengan data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap. Metode ini

digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Dalam kegiatan observasi ini yang menjadi obyek/sasaran pengamatan adalah Analisis Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan.

##### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen baik berupa buku referensi. Menurut Sugiyono (2019:138) berpendapat “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Dalam menggunakan metode dokumentasi ini, biasanya peneliti membuat instrument dokumentasi yang berisi instansi variabel-variabel yang akan didokumentasikan dengan menggunakan checklist untuk mencatat variabel yang sudah ditentukan tadi dan nantinya tinggal membubuhkan tanda cek tempat yang sesuai.

##### Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif dengan tujuan memberikan gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Analisa data kualitatif ini sebagai cara jawaban data berdasarkan hasil diperoleh disusun dalam bentuk pengumpulan data kemudian dilakukan reduksi data atau pengolahan data yang menghasilkan data kemudian diambil kesimpulan. Hal ini dilakukan saling berkaitan dengan proses pengumpulan data.

##### Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), dan peluang (*opportunities*), tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Ahmad (2020:57) Analisis SWOT dianggap memiliki banyak

manfaat atau kelebihan dibandingkan dengan metode analisis yang lain.

Berikut merupakan beberapa manfaat menggunakan metode analisis SWOT dari Isnati dan Rizki (2019:57):

- a. Analisis SWOT dapat membantu strategi bagi para *Stakeholder* untuk menetapkan sarana-sarana saat ini atau ke depan terhadap kualitas internal maupun eksternal.
- b. Analisis SWOT mampu menganalisis mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan yang dilakukan melalui telaah terhadap kondisi internal perusahaan serta analisis mengenai peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan yang dilakukan melalui telaah terhadap kondisi eksternal perusahaan.
- c. Analisis SWOT mampu menganalisis faktor-faktor di dalam organisasi yang memberikan andil terhadap kualitas mutu pelayanan atau salah satu komponennya sambil mempertimbangkan faktor-faktor eksternal.

#### Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk tahap pengujian keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu *check*, *recheck* dan *cross check* terhadap data yang diperoleh. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan data tersebut. Triangulasi dapat dilakukan dengan sumber data dan peneliti atau pengamat lain. Triangulasi memeriksa makna segala sesuatu yang di luar, menggunakan kasus ekstrem, menyingkirkan hubungan palsu, membuat replica temuan, mencari penjelasan tandingan, memberi bukti yang negatif serta teknik terakhir adalah mendapatkan umpan balik dari informan. Dengan kata lain Triangulasi adalah melakukan pengecekan fakta, data informasi yang direkam dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data yang sekaligus melakukan perbandingan. Triangulasi dilakukan melalui penggunaan sumber dan peran lain atau sumber data yang baru, mencari informan lain, mengecek kembali setiap informasi yang diterima dan menginterpretasikan data empirik yang dikaitkan dengan teori yang mendukung dalam penelitian

ini.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN Tentang Motivasi Kerja

Saudari Christina Kosidin selaku *HR & Administration Manager*, mengatakan bahwa :

*“Motivasi kerja itu sangat perlu di dalam lingkungan perusahaan karena dengan adanya motivasi untuk karyawan itu sehingga mereka akan lebih giat bekerja ibaratnya lebih proaktif tanpa perlu selalu kita remind mereka dapat proaktif untuk mencapai goal yang kita inginkan ini.”*

Christina Kosidin, 20/06/2023.

##### Informan I

Saudara Gugun Gumilar selaku *Driver* selaku *driver* mengatakan bahwa :

*“Untuk mencukupi kebutuhan keluarga di rumah, itu motivasi saya, Jadi saya harus bekerja dengan lebih keras lagi, lebih baik lagi. Jadi istilahnya motivasi kerja itu suatu dorongan atau apa sih yang membuat kita semangat untuk bekerja, saya di kantor ini sudah merasa nyaman, Saya kayak sudah satu keluarga di kantor ini.*

*Motivasi itu sangat penting, karena kalau kita bekerja tanpa motivasi, kita kerja jadinya berantakan, jadinya kurang, kinerja kita menurun.”*

Gugun Gumilar, 20/06/2023.

##### Informan II

Saudara Widiarto selaku *Office Boy* mengatakan bahwa :

*“Motivasi kerja menurut saya itu penyemangat untuk jauh lebih baik ke depannya. Jadi kalau kita ada permasalahan untuk dikasih masukan, dan itu motivasi kerja menurut saya.”*

Widiarto, 22/06/2023.

##### Informan III

Saudara Rico Reinaldo selaku *Marketing Manager* mengatakan bahwa:

*“Motivasi kerja ini menurut saya sebagai suatu dorongan pada saat bekerja. Jadi, kalau saya sendiri motivasi itu sama*

*dengan tantangan. Jika ada tantangan di suatu pekerjaan, misalnya ada project yang menjadi proyek yang menjadi target kita, ada goals, itu menjadi motivasi kerja kita.”*

Rico Reinaldo, 06/10/2023.

#### Informan IV

Saudari Stefani Jenny selaku *Finance* dan *Accounting* menjelaskan bahwa:

*“Motivasi kerja sangat penting, karena dengan adanya motivasi kerja para akan termotivasi dalam bekerja. Selain itu juga motivasi bisa meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Adapun hal yang membuat motivasi kerja menurun adalah jika karyawan sudah bekerja dengan baik tapi tidak ada dorongan dari atasan.”*

Stefani Jenny, 01/11/2024.

#### Informan V

Karyawan mengakui bahwa motivasi kerja adalah penyemangat yang membuat mereka lebih baik ke depannya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk bekerja, tetapi juga sebagai faktor penting yang memungkinkan mereka untuk berkembang dan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi langsung dan tak langsung berperan dalam membentuk motivasi karyawan, dan penerapan konsep-konsep motivasi ini dapat mendukung upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:149), ada dua metode motivasi, motivasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh mendorong motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

##### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Dalam konteks Sinohydro Corporation Limited, motivasi langsung sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penghargaan, pujian, dan bentuk pengakuan langsung dari atasan atau pemilik perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi karyawan. Hal ini sesuai dengan konsep motivasi langsung

yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016), di mana pujian dan penghargaan adalah contoh konkret dari motivasi materiil dan nonmateriil yang diberikan secara langsung kepada individu.

Penghargaan yang diberikan dalam bentuk acara makan-makan atau pesta kecil-kecilan juga memainkan peran penting dalam motivasi karyawan. Ini adalah bentuk konkret dari penghargaan yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Dalam Teori Motivasi Herzberg, penghargaan tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai motivasi langsung dalam lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Manager menekankan pentingnya memberikan pujian secara langsung dan memberikan pengakuan kepada karyawan yang melakukan tugas dengan inisiatif dan kualitas yang baik. Menurut Karyawan pujian dari atasan membuatnya merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam pekerjaannya, terutama ketika bonus atau penghargaan diberikan dalam momen tertentu. Dengan pujian dan penghargaan dalam bentuk acara atau kegiatan bersama dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Dalam konteks perusahaan seperti Sinohydro Corporation Limited, penghargaan bisa berupa bonus, pengakuan khusus, atau hadiah, yang bertujuan untuk memberikan insentif dan mengapresiasi kinerja unggul karyawan. Dengan demikian, motivasi langsung melalui pujian, penghargaan, dan bonus dapat membantu meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan dalam mencapai target kerja.

##### 2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa indikator yang menjadi pendukung motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan mencakup dua aspek utama. Pertama, motivasi langsung melalui pujian,

penghargaan, dan bonus sangat penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Pujian dan pengakuan dari atasan membuat karyawan merasa dihargai dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Kedua, dalam motivasi tidak langsung, perusahaan telah memenuhi sebagian besar kebutuhan peralatan dan fasilitas kerja karyawan, yang berkontribusi pada efisiensi mereka. Meskipun masih ada area di mana peralatan IT bisa ditingkatkan, karyawan merasa puas dengan respons perusahaan terhadap permintaan mereka terkait peralatan kerja. Dengan demikian, kombinasi dari motivasi langsung dan fasilitas yang memadai membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target kerja di Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan.

### **Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:75) ada 5 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan disiplin

#### **1. Kualitas**

Dalam hal kualitas kinerja, kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dianggap penting. Karyawan menyadari bahwa kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sangat diperhitungkan di perusahaan.

#### **2. Kuantitas**

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di perusahaan Sinohydro, dapat disimpulkan bahwa kuantitas tanggapan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini terlihat positif. Karyawan di perusahaan ini cenderung mematuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, dan mereka merespons positif terhadap rekomendasi yang diberikan. Serta pimpinan memberikan tanggapan yang baik setelah pekerjaan selesai dan bahkan memberikan apresiasi dalam bentuk ucapan terima kasih atau hadiah. Pimpinan menghargai efisiensi dalam pekerjaan dan bahwa kerja sama di perusahaan ini umumnya baik, dengan karyawan yang siap saling membantu.

Meskipun demikian, terdapat kendala tertentu seperti masalah peralatan yang dapat mempengaruhi kuantitas pekerjaan. Secara keseluruhan, kuantitas tanggapan terhadap kinerja karyawan di Sinohydro terlihat positif dengan penekanan pada kerja sama dan efisiensi.

#### **3. Kerja Sama**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kerja sama di Sinohydro dapat dianggap cukup baik. Para karyawan dari berbagai divisi dan jabatan di perusahaan ini memiliki sikap saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah yang muncul. Mereka merasa bahwa kerja sama ini membantu meningkatkan kedisiplinan kerja dan mempermudah pelaksanaan tugas-tugas mereka. Dalam hal ini, terlihat adanya kolaborasi yang positif antar rekan kerja di Sinohydro, yang memperkuat hubungan dan produktivitas di tempat kerja.

#### **4. Disiplin Kerja**

Dalam wawancara berbagai pihak di Sinohydro Corporation Limited, disiplin kerja terbukti menjadi aspek yang sangat penting dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka. Christina Kosidin, *HR & Administration Manager*, menggarisbawahi betapa pentingnya ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena hal ini tidak hanya memengaruhi efisiensi tim dan hasil kerja, tetapi juga membangun kepercayaan di antara rekan-rekan tim dan atasan. Christina juga menjelaskan pendekatan yang dia ambil dalam menegur kesalahan karyawan, dengan memberikan nasihat terlebih dahulu sebelum memberikan peringatan yang lebih serius jika kesalahan berulang. Pentingnya ketepatan waktu dalam pekerjaan mereka dan bagaimana hal ini berdampak pada tanggung jawab dan pandangan positif terhadap mereka di perusahaan. Kesimpulannya, disiplin kerja adalah nilai yang dijunjung tinggi di Sinohydro Corporation Limited, dengan ketepatan waktu sebagai elemen kunci dalam mencapai kinerja yang baik dan efisien.

#### **5. Tanggung Jawab**

Dari hasil wawancara dengan berbagai



anggota tim di Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab di tempat kerja ini dianggap sebagai aspek integral dalam menjalankan pekerjaan mereka. Para karyawan, termasuk *HR & Administration Manager* Christina Kosidin, *Driver* Gugun Gumilar, *Office Boy* Widiarto, *Marketing Manajer* Rico Reinaldo dan *finance & Accounting* Stefani Jenny memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Mereka mengakui bahwa tanggung jawab yang tinggi membawa konsekuensi positif, seperti kenaikan gaji dan peningkatan prestasi, dan mereka berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan hati-hati dan teliti. Budaya perusahaan juga mendukung karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab penuh, menciptakan lingkungan di mana tanggung jawab sebagai nilai yang dihargai dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), dan peluang (*opportunities*), tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

##### 1. Kekuatan (*strengths*)

- Para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
- Karyawan dan atasan memahami bahwa motivasi dari eksternal dan motivasi dari internal
- Karyawan terbuka akan pengetahuan dan informasi baru diluar *job description*
- Beberapa karyawan mengalami peningkatan dalam kemampuan kerjanya
- Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya
- Kerja sama dan komunikasi antar karyawan sangat baik

##### 2. Peluang (*opportunities*)

- Dengan mempelajari pengetahuan dan informasi baru diluar *job*

*description*, karyawan memiliki peluang untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi lagi sehingga *value* karyawan tersebut ikut meningkat

- Karyawan yang terus berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, maka semakin besar apresiasi atasan sehingga memungkinkan kenaikan jabatan atau gaji maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan
- Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya mampu mempertahankan kualitas dan *value*-nya pada perusahaan sehingga kinerja akan terus meningkat

##### 3. Kelemahan (*weaknesses*)

- Tidak adanya bonus semenjak adanya pandemi covid-19
- Kurangnya tantangan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan pada karyawan
- Pekerjaan dianggap kurang diapresiasi oleh atasan
- Terdapat pekerjaan-pekerjaan diluar tanggung jawab sesuai *job description*
- Masih ada karyawan yang kurang disiplin terkait ketepatan waktu

##### 4. Ancaman (*threats*)

- Terdapat resiko-resiko dalam setiap pekerjaan sesuai dengan SOP karyawan sehingga karyawan harus memenuhi tugas dan tanggung jawabnya
- Banyaknya faktor eksternal dan internal yang membuat motivasi kerja menurun sehingga kinerja karyawan menurun juga
- Karyawan yang terus melakukan kesalahan yang sama bisa mendapatkan surat peringatan tergantung besar kecilnya kesalahan yang diperbuat.

#### Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sinohydro

Corporation Limited Jakarta Selatan. Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal sangatlah penting untuk menunjang motivasi karyawan. Peneliti menemukan faktor-faktor internal dan eksternal dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pendekatan lapangan dan analisis deskripsi.

Faktor internal terdiri dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang lebih baik, adanya jaminan pekerjaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada banyak penyebab serta alasan-alasan sehingga orang-orang mau bekerja. Alasan semua orang bekerja tentunya ingin mendapatkan imbalan maupun kesejahteraan untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Karyawan bekerja di perusahaan karena ingin mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan dari perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja karena keinginan yang ingin dia capai. Peneliti menemukan faktor-faktor internal dan eksternal dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pendekatan lapangan dan analisis deskripsi. Faktor internal terdiri dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang lebih baik, adanya jaminan pekerjaan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi kerja akan meningkat jika mendapatkan imbalan-imbalan dari perusahaan karena alasan yang paling kuat seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang layak melalui imbalan-imbalan yang telah didapatkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila perusahaan memberikan imbalan kepada para karyawannya maka motivasi karyawan akan

meningkat sehingga dapat mendorong karyawan lebih semangat untuk bekerja dan tentunya akan mendorong hasil kerja yang maksimal. Imbalan-imbalan itulah sebagai faktor motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan Sinohydro Corporation Limited.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga akan berpengaruh baik pada produktivitasnya karena ada dorongan-dorongan untuk menguatkan motivasi yang ada dalam dirinya dan akan menimbulkan kepuasan tersendiri. Hasil kerja para karyawan akan baik jika motivasi kerjanya kuat, untuk itu biasanya perusahaan menggunakan imbalan-imbalan sebagai motivator untuk menguatkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan tujuan mendorong para karyawan lebih memaksimalkan hasil kerja dan tentunya *output* dari pemberian imbalan itu akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

Atasan atau pimpinan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan lebih berorientasi pada pengimplementasian motivator-motivator dalam mendorong motivasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti mengkhususkan beberapa faktor-faktor motivasi kerja dalam mendorong kinerja karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan antara lain faktor kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang lebih baik, adanya jaminan pekerjaan. Dari penjelasan di atas terlihat sangat jelas bahwa faktor internal dan faktor eksternal yang diberikan oleh perusahaan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Utami dkk (2023:3423) bahwa Seorang pegawai juga membutuhkan pengakuan atas keberhasilan usaha kerja yang telah dilaksanakan seperti piagam penghargaan atau bonus berupa material maupun nonmaterial untuk menimbulkan rasa terpacunya karyawan atas pekerjaan atau

tanggung jawab yang diberikan pimpinan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari wawancara penelitian dengan berbagai sumber yang telah di analisis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan merupakan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan menganggap motivasi sebagai penyemangat untuk bekerja lebih baik dan lebih proaktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi tersebut dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan untuk mencukupi keluarga, kenyamanan di lingkungan kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meskipun begitu, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal, seperti lingkungan kerja, kondisi tidur, dan masalah pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.
2. Indikator yang menjadi pendukung motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sinohydro Corporation Limited Jakarta Selatan mencakup dua aspek utama. Pertama, motivasi langsung melalui pujian, penghargaan, dan bonus sangat penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Pujian dan pengakuan dari atasan membuat karyawan merasa dihargai dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Kedua, dalam motivasi tidak langsung, perusahaan telah memenuhi sebagian besar kebutuhan peralatan dan fasilitas kerja karyawan, yang berkontribusi pada efisiensi mereka. Meskipun masih ada area di mana peralatan IT bisa ditingkatkan, karyawan merasa puas dengan respons perusahaan terhadap permintaan mereka terkait peralatan kerja. Dengan demikian, kombinasi dari motivasi langsung dan fasilitas yang memadai membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target kerja di Sinohydro

Corporation Limited Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ahmad. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- [4] Ansory, A. F & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- [5] Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] B. Uno, H. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Donsu, J.D.T. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- [9] Fattah, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- [10] Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen. Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- [11] Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [12] Heryana, H. (2018). *Informan Dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif*. Universitas Esa Unggul.
- [13] Isniati. & Rizki, M.F. (2019). *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- [14] Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- [15] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi

- Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 131-136.
- [16] Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- [17] Manullang. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen, Gajah Mada University Press*. Yogyakarta: University Press.
- [18] Miles, M.B., & Huberman, A.M. (2017). *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta : UI Press.
- [19] Moleong, L.J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Morissan, A.M. dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- [21] Oktavina, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pasar Surya di Surabaya*, Skripsi