

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERCETAKAN GREEN DESIGN PRINTING MARTAPURA

NUR LAILA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN

MUHAMMAD ARSYAD ALBANJARI

BANJARMASIN

E-mail:nr.laila14092gmail.com/0895700718953

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mendeskripsikan faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan dipercetakan Green Design Printing Martapura dan untuk mendeskripsikan faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Percetakan Green Design Printing Martapura. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, objek penelitian ini adalah Green Design Printing Martapura, pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Martapura adalah bekerja niat belajar untuk memperoleh pengalaman kerja, menyalurkan hobi keahlian yang dimiliki , jarak tempuh yang dekat dengan rumah, serta pemimpin yang baik bijaksana (2) Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Martapura adalah Kondisi lingkungan pekerjaan, gaji yang sesuai, pengawasan yang dilakukan pimpinan, peraturan tanpa tekanan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to describe the internal factors that drive employee performance at Green Design Printing Martapura and to describe the external factors that drive employee performance at Green Design Printing Martapura Printing. This research method uses descriptive qualitative research, the object of this research is Green Design Printing Martapura, data collection uses interviews, observation, and documentation. The results of this study indicate that (1) the internal factors that drive employee performance at Green Design Martapura are the intention to learn to gain work experience, channel their hobbies, expertise, distance close to home, and good leaders are wise (2) Factors -External factors that drive employee performance at Green Design Martapura are environmental conditions of work, appropriate salary, supervision carried out by the leadership, regulations without pressure.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang ataupun berupa jasa. Produk yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasikerja.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Prenada Media Grup, 2009) Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal. Faktor pendorong kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri SDM itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar SDM. Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin.

Dalam hal ini fungsi pemimpin sangatlah diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawannya, berupa motivasi kerja maka karyawan dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman dan teguran.

Green Design Printing merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan sablon yang terletak di Jl. Mentri Empat (Samping Bank BRI Unit Keraton) Martapura. Perusahaan ini mulai dijalankan dan dikembangkan oleh Bapak Hadie Putra Qibtiadi mulai tahun 2016 sesuai dengan tahun berdirinya perusahaan tersebut. Untuk membantu menyelesaikan percetakan di Green Design memiliki delapan orang karyawan. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam percetakan dan sablon. Seperti sablon dan desain, percetakan banner, stampel, nota, spanduk, gantungan kunci, stiker, artaper, dan lain sebagainya. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas dan orderan yang telah diterima oleh usaha tersebut diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Printing ini adalah motivasi yang diberikan oleh pemimpin usaha tersebut. Salah satu motivasi yang diberikan adalah peraturan yang fleksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja serta untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak mengharuskan kepada setiap Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik membuat judul mengenai "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Green Design Printing".

METODE

Metode penelitian adalah salah satu teknis dan cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, dan mencatat data, baik berupa primer maupun sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode penelitian di antaranya:

1) Jenis Dan pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yang digunakan untuk menemukan secara khusus dan realistik tentang bagaimana motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan yang diterapkan di *Green Design Printing* Dengan kata lain penelitian lapangan ini bertujuan untuk memecahkan masalah praktik dalam kehidupan sehari-hari.7 Jadi penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan guna memperoleh data yang valid terhadap praktik motivasi kerja

terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan yang diterapkan di *Green Design Printing*.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif, yaitu tata cara penelitian dengan menggunakan pengamatan dan wawancara. Di sini peneliti akan meneliti motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan secara langsung dari karyawan maupun pihak-pihak *Green Design Printing* baik melalui ucapan maupun tindakan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif yang berarti prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni berupa kata-kata tertulis ataupun ucapan dari karyawan dan tingkah laku subyek yang diamati. Melalui pendekatan ini, peneliti melakukan analisis motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan pada *Green Design Printing*.

2) Waktu Dan Tempat Penelitian

(1) Kehadiran Penelitian

Untuk memahami motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di *Green Design Printing*, dibutuhkan keterlibatan langsung peneliti terhadap obyek yang ada di lapangan. Oleh karena itu instrument dalam penelitian di sini adalah kehadiran peneliti itu sendiri. Hal ini dikarenakan dalam ciri penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari keikutsertaan peneliti, sebab peran penelitian yang menentukan skenarionya. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 177.

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

(2) Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah pada Perusahaan *Green Design Printing* Jl. Menteri 4 samping Bank BRI Unit Keraton, Martapura Kalimantan Selatan. Menurut pengamatan penulis, pemimpin dari perusahaan tersebut memberikan motivasi kerja dengan menerapkan peraturan yang fleksibel yang bertujuan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja, serta memotong gaji karyawan jika datang terlambat tidak sesuai jadwal yang ditetapkan. Namun karyawan di sana terlihat sangat nyaman dengan peraturan tersebut sehingga sering masuk terlambat meskipun dengan gaji terpotong. Keterlambatan karyawan tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

3) Teknik Penumpulan Data

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

(1) Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), 111. Dalam hal ini, penulis melakukan observasi di lapangan dengan cara langsung datang ke *Green Design Printing* untuk mengamati kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

(2) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi. Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 105.

Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan *Green Design Printing* untuk mengetahui data tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Wawancara yang dilakukan penulis bersifat terbuka yakni pihak narasumber mengetahui bahwa mereka bertindak sebagai responden wawancara.

(3) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa dimana bukti berupa gambar penelitian mengenai kinerja karyawan di *Green Design Printing*.

4) Teknik Analisis Data

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

Untuk menganalisis ini menggunakan Deskriptif Analisis, yaitu untuk memberikan pemecahan masalah dengan mengumpulkan data lapangan, menyusun atau mengklarifikasi, menganalisis data dan menjelaskan gambaran mengenai motivasi kerja terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Printing.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Faktor Faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Printing Martapura

Berdasarkan hasil wawancara faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di *Green Design Printing* Martapura antara lain adalah para karyawan di *Green Design Printing* Martapura bekerja tidak hanya untuk memperoleh gaji saja tetapi semua karyawan mempunyai niat untuk belajar dan menerapkan ilmu tentang design yang baik, selain itu juga para karyawan memperoleh pengalaman kerja, menyalurkan hobi dibidang menggambar, dan kelak agar bisa membuka usaha sendiri. Untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan, para karyawan di *Green Design Printing* Martapura mempunyai dorongan sendiri dalam diri bahwa bekerja bukan hanya sekedar mencari materi ataupun bayaran tetapi dengan niat dan ingin belajardalam bekerja sehari-hari. Seperti yang dikatakan oleh pemimpin dan karyawan di *Green Design Printing* Martapura dari hasil wawancara yaitu:

Menurut Bapak Hadi

“Untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan apa saja yang bapak lakukan dan bagaimana? Saya melakukannya dengan beberapa point yaitu:

- (1) Koordinasi rutin dan evaluasi mingguan
ini rutin kita kerjakan disetiap senin pagi, agar informasi dan evaluasi yang di kumpulkan pihak manajemen tersampaikan dengan jelas kekaryawan, diselingi dengan motivasi kerja oleh pimpinan.
- (2) Syms Planner 12 Mingguan
Program ini baru dijalankan tahun 2021, dan terbukti efektif, sehingga program 12 mingguan atau 3 bulanan bisa tercapai. Teamwork yang kita bangun akan berusaha memberikan ide terbaiknya untuk kemajuan perusahaan yang membuat mereka bersemangat. Ini menjadi langka konkret yang dilakukan perusahaan terkait Goal-goal kecil yang harus dilakukan setiap harinya. Kami melakukan Rapat besar disetiap 3 bulan, untuk menyusun goal-goal baru (Januari, April, Juli, Oktober)
- (3) Membangun team
Karena team adalah modal utama dalam membangun bisnis (Aset terpenting). Perhatian manajemen Green design printing besar terhadap perkembangan sumber daya manusianya, pelatihan dan kesejahteraan karyawan jadi perhatian lebih. Dengan sumber daya manusia terbaik, sebuah organisasi akan mampu merealisasikan visinya tak peduli sebesar apapun visi organisasi tersebut.
- (4) Menyiapkan Learning Environment untuk teamwork.
Sebuah distribusi kepemimpinan, tugas, dan tanggung jawab yang mengharuskan tim berada dalam zona pembelajaran, bahkan pembelajaran seumur hidup. Bagi green design generasi milenial bisa menjadi pembelajaran sejati, mampu beradaptasi dan mempelajari suatu hal dengan cepat, bisa belajar dimana pun, kapan pun dan dengan media apapun.
- (5) Green design sudah menerapkan Perusahaan berbasis Digital.
Segala kebutuhan terkait dengan kewajiban teamwork, absensi, payroll, cashier semuanya sudah terkoneksi dengan internet, absensi dalam genggaman hanya dengan selfi absen masuk dan pulang lewat portal HADIR. Payroll kewajiban perusahaan

kepada karyawan sudah sistematis perhitungan gajinya lewat aplikasi Gadjian. Sehingga teamwork di green design tetap semangat dalam bekerja karena haknya terpenuhi.

Menurut Saudara Muhalmmad Khairil

“Apa motivasi anda bekerja dan untuk meningkatkan semangat kerja apa yang dilakukan? Motivasi bekerja saya itu untuk menjadi orang yang berguna dan bermanfaat bagi banyak orang bekerja bukan hanya untuk mencari materi tapi mencari keberkahan dalam bekerja sehari-hari”

Menurut Ramadhany Abdillah

“Apa motivasi anda bekerja dan untuk meningkatkan semangat kerja apa yang dilakukan? Dalam bekerja saya harus mencintai pekerjaan saya sendiri dulu seperti datang lebih awal ke tempat kerja. Bekerja disini saya niat untuk belajar dan mencari pengalaman dalam dunia kerja motivasi saya adalah bisa menerapkan ilmu bekerja ke bisnis yang akan dimiliki”

Menurut Abdul Mukti

“Apa motivasi anda bekerja dan untuk meningkatkan semangat kerja apa yang dilakukan? Saya dalam bekerja selalu menanamkan niat bahwa kita tidak hanya bekerja, melainkan juga untuk beribadah kepada Allah Swt yang memberikan rezekinya.

Menurut Bella Julia P

“Apa motivasi anda bekerja dan untuk meningkatkan semangat kerja apa yang dilakukan? Mencari hal-hal baru yang bisa saya pelajari, menyalurkan hobi saya dibidang desain, dan memiliki penghasilan setiap bulan agar bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Dan empat lainnya mengatakan semangat untuk bekerja yaitu dengan mencari pengalaman kerja dan niat untuk belajar. Cara pemimpin Green Design Printing Martapura menumbuhkan semangat kepada karyawan agar tetap giat dalam bekerja adalah dengan pemimpin memberikan motivasi disetiap koordinasi rutin dan evaluasi kerja mingguan, juga menerapkan program 12 mingguan atau 3 bulanan yang membuat karyawan memberikan ide-ide terbaik yang dimiliki karyawan untuk kemajuan perusahaan yang membuat karyawan bersemangat. Selain itu green design menyiapkan Learning Environment untuk teamwork yang mengharuskan tim berada dalam zona pembelajaran yang mampu memberikan semangat lebih pada karyawan untuk terus mengupgrade kemampuan dalam bekerja.

Ada beberapa faktor juga yang mempengaruhi semangat untuk bekerja, salah satu faktor yang keahlian yang dimiliki para karyawan juga sangat mempengaruhi, karena sesuai dibidang keahlian para karyawan sehingga bisa menikmati pekerjaan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu karyawan yaitu:

Menurut Bella Julia P

“Apa alasan anda bekerja disini? Karena sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki saya bisa menikmati pekerjaan saya setiap harinya dan membuat saya betah bekerja disini”

Faktor jarak rumah dan tempat kerja juga sangat mempengaruhi semangat dalam bekerja, salah satu alasan membuat karyawan tetap bekerja di Green Design Martapura adalah karena jarak tempuh ke tempat lokasi bekerja yang berdekatan dengan tempat tinggal karyawan, sehingga mempercepat perjalanan menuju tempat kerja. Enam dari delapan orang karyawan di Green Design Printing Martapura bertempat tinggal cukup dekat dengan lokasi tempat bekerja.

Menurut Muhammad Khairil

“Apa alasan anda bekerja disini? Salah satu alasan saya bekerja di Green Design karena tempat tinggal saya berdekatan dengan lokasi tempat kerja sehingga memudahkan saya ke tempat kerja tidak terlambat dari jam yang ditentukan”

Ada dua karyawan yang jarak tempuh rumah ke tempat bekerja cukup jauh, sehingga membuat karyawan tersebut sering terlambat saat berangkat ke tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Printing Martapura adalah bekerja niat belajar untuk memperoleh pengalaman kerja, menyalurkan hobi keahlian yang dimiliki, jarak tempuh yang dekat dengan rumah, serta pemimpin yang baik bijaksana.

2) **Faktor Faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Printing Martapura**

Berdasarkan hasil wawancara faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Printing antara lain adalah kondisi tempat bekerja dan lingkungan pekerjaan yang nyaman. Lingkungan pekerjaan adalah Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja., apabila karyawan menempati lingkungan yang membuat mereka nyaman, maka hasil yang diperoleh juga akan maksimal. Namun jika lingkungan mereka tempat kurang nyaman, maka hasilnya pun juga kurang maksimal. Semua karyawan di Green Design Printing Martapura sudah merasa nyaman dengan tempat yang mereka tempat saat ini, dengan beberapa alasan dari karyawan dari hasil wawancara sebagai berikut:

Menurut Bella Julia P

“Apakah anda nyaman dengan lingkungan pekerjaan sekarang? Nyaman, karena saya bisa fokus dengan pekerjaan saya sendiri, dan teman-teman saya bisa beradaptasi dengan baik dan menerima perbedaan satu sama lain”

Menurut Abdul Mukti

“Apakah anda nyaman dengan lingkungan pekerjaan sekarang? Sangat nyaman, karena sangat fleksibel dan tanpa tekanan sehingga bisa bekerja dengan nyaman”

Menurut Ramadhany Abdillah

“Apakah anda nyaman dengan lingkungan pekerjaan sekarang? Sangat nyaman, karena disini saya bebas berkreasi tanpa dibatasi bahkan selalu mendapatkan support dari pimpinan”

Menurut Muhammad Khairil

“Apakah anda nyaman dengan lingkungan pekerjaan sekarang? Alhamdulillah nyaman, karena jarak tempat tinggal dengan tempat kerja sangat dekat, jadi tidak banyak BBM berkurang, dan yang paling utama nyaman dalam beribadah”

Selain tempat, faktor lingkungan yang sangat mempengaruhi adalah teman kerja, karena jika teman kerja memiliki hubungan yang baik dan komunikasi yang baik, maka akan membuat kinerja yang didapatkan akan maksimal. Begitupun sebaliknya

Menurut Bella Julia P

“Bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan? Hubungan antara Pemimpin dan Karyawan baik, karena Pimpinan selalu memberikan arahan yang baik diwaktu tertentu”

Menurut Abdul Mukti

“Bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan? Sangat baik, karena posisi beliau bukan sekedar pemimpin atau bos melainkan Leader yang mana jika karyawan bergerak beliau pun ikut bergerak membantu”

Menurut Ramadhany Abdillah

“Bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan? Menurut saya hubungan kami lumayan harmonis dan kekeluargaan”

Menurut Muhammad Khairil

“Bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan? Alhamdulillah sangat baik, karena pimpinan selalu mengerti dengan para karyawannya”

Dan empat lainnya mengatakan bahwa mereka memiliki hubungan baik dengan pemimpin dan karyawan lainnya. Semua karyawan di green design memiliki hubungan yang baik antar karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya komunikasi antar karyawan saling terjaga, begitu pun juga dengan komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

Orang yang bekerja selain mempunyai tujuan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. besaran gaji mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja, ketidakpuasan atas sebuah perolehan salah satu faktor yang membuat seorang karyawan tidak semangat.

Menurut Bella Julia P

“Apakah gaji yang diperoleh sudah sesuai?Iya gaji yang saya terima sesuai, karena gaji diberikan sesuai dengan omset perusahaan dan kinerja karyawan”

Menurut Ramadhany Abdillah

“Apakah gaji yang diperoleh sudah sesuai?Iya saya merasa sudah cukup”

Menurut Abdul Mukti

“Apakah gaji yang diperoleh sudah sesuai?Iya sangat sesuai gaji yang saya terima”

Menurut Muhammad Khairil

“Apakah gaji yang diperoleh sudah sesuai?Hampir belum sesuai , tapi dengan gajih yang ada harus bisa mencukupkan-kecukupan sehari-hari”

Dan empat karyawan lainnya mengatakan memperoleh gaji sudah sesuai dengan tugas yang diberikan, dari hasil wawancara disimpulkan tujuh karyawan mengatakan gaji yang diterima sudah sesuai dan satu karyawan merasa hampir belum sesuai dengan gaji yang diterima.

Pak Hadi mengawasi kinerja karyawan dengan cara koordinasi mingguan yang dilakukan senin pagi, komunikasi dengan individu karyawan, absensi rutin wajib, jobdesk selain kerja wajib, dan menerapkan asas-asas kejujuran pada karyawan.

Menurut Pak Hadi

“Bagaimana cara bapak mengawasi kinerja karyawan? Saya melakukan Koordinasi mingguan setiap senin pagi evaluasi terkait kerjaan secara keseluruhan, komunikasi dengan individu karyawan, serta karyawan diwajibkan absensi rutin di saat pagi masuk kerja dan pulang, Jobdesk selain kerja wajib yaitu kebersihan lingkup atau ruang kerja yang ada jadwalnya, dan menerapkan asas-asa kejujuran pada setiap karyawan, sehingga mereka bisa bekerja ikhlas dan totalitas , berbanding lurus dengan remunerasi bulanan (gaji).”

Dari hasil wawancara tersebut semua karyawan mengatakan bahwa pemimpin memberikan bimbingan sangat baik dan arahan kerja seperti pemimpin melakukan komunikasi secara langsung kepada karyawan tentang pekerjaan yang tidak sesuai SOP

membuat karyawan merasa nyaman dan mempunyai hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan.

Cara Green design printing Martapura untuk mendorong kinerja karyawan sesuai dengan kualitas perusahaan adalah menerapkan peraturan-peraturan, berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin dan karyawan di Green design ini sebagai berikut:

Menurut Pak Hadi

“Bagaimana peraturan yang bapak terapkan pada karyawan? Peraturan yang saya terapkan digreen design yaitu:

- (1) Sholat 5 waktu (Zuhur dan Ashar berjamaah dimesjid ,bagi laki-laki)
- (2) Attitude atau adab yang lebih utama didalam semua peraturan green design.
- (3) Disiplin dalam bekerja (Kehadiran, meletakkan alat-alat produksi setelah dipakai)
- (4) Kejujuran dalam setiap bekerja, tidak mencoba untuk menipu atau mencari peluang untuk meraih keuntungan pribadi.
- (5) Pelayanan prima terhadap customer, ramah dan bersikap professional ketika melakukan perjanjian dengan customer.
- (6) Bekerja dengan ikhlas dan niat ibadah
- (7) Tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing dan selesai on time.
- (8) bekerja dalam tim, saling membantu jika ada hal yang sifat nya urgensi. “

Menurut Ramadhany Abdillah

“Bagaimana menurut anda peraturan diperusaahn ini? Tidak ada peraturan yang membuat saya tertekan, peraturan disini dibuat demi kenyamanan bersama”

Menurut Bella Julia P

“Bagaimana menurut anda peraturan diperusaahn ini? Fleksibel dan tanpa tekanan, karena disini bekerja untuk karyawan bersama, bukan untuk hasrat kepribadian”

Peraturan ini diterapkan dengan tujuan agar karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, Green design lebih menekankan pada attitude atau adab karena menurut pemimpin itu yang lebih utama dari pada semua peraturan serta menginginkan karyawan bekerja dengan ikhlas dan niat ibadah. Meskipun begitu, Green design tetap menetapkan target yang harus dipenuhi. Semua karyawan merasa nyaman dengan peraturan tersebut karena mereka mengerjakan segala sesuatu pekerjaan yang ditugaskan dengan nyaman tanpa adanya tekanan yang berlebih dari peraturan yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal yang mendorong kinerja delapan karyawan yang bekerja di Green design Printing Martapura adalah Kondisi lingkungan pekerjaan, gaji yang sesuai, pengawasan yang dilakukan pimpinan, peraturan tanpa tekanan.

Analisis Dan Pembahasan

1) Analisis Motivasi Kerja Terhadap Faktor-faktor Internal yang Mendorong Kinerja Karyawan di Green Design Printing Martapura

Pada dasarnya perusahaan memerlukan karyawan yang terampil, loyal, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja karyawan agar memperoleh hasil yang maksimal maka tidak harus mengandalkan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi diperlukannya pemberian motivasi kerja agar dapat mendorong kinerja karyawan sehingga akan tercapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor internal yang mendorong kinerja karyawan Green Design Printing Martapura adalah:

(1) Bekerja dengan niat belajar.

Bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, maksudnya adalah seseorang ingin terpenuhinya keinginan aktualisasi diri, yaitu keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri.

Pada Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow, bahwa pada tingkatan tertinggi kebutuhan manusia adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri semaksimal mungkin. Dalam bekerja, seorang yang bekerja cenderung selalu ingin menampilkan kualitas terbaik yang dimiliki karena dengan begitu pihak manajemen perusahaan akan memberikan penilaian yang baik terhadap apa yang di kerjakan sehingga besar kemungkinan untuk mendapatkan promosi untuk berpindah ke posisi yang jauh lebih baik lagi.

Maka peneliti dapat menganalisis bahwa bekerja dengan niat belajar sangat mendorong kinerja karyawan, dan hasilnya lebih baik dari pada hanya sekedar bekerja untuk memperoleh gaji saja. Untuk memperoleh prestasi dan pengalaman bekerja yang diinginkan, para karyawan di Green Design Martapura mempunyai dorongan dari dalam diri mereka sendiri bahwa bekerja dengan niat untuk belajar lebih cepat bisa daripada hanya sekedar untuk memperoleh gaji saja, karena jika di niatkan untuk belajar para karyawan akan lebih serius dan berhati-hati dalam mengerjakan tugas.

(2) Menyalurkan hobi sesuai keahlian yang dimiliki.

Salah satu alasan karyawan untuk bekerja di Green Design Martapura adalah karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan sesuai hobi mereka, dengan demikian karyawan mengerjakan sesuatu yang disukai membuat hasil lebih baik, dan akan ada rasa semangat dalam memulai pekerjaan.

Peneliti dapat menganalisis bekerja sesuai hobi juga mempengaruhi semangat dan mendorong kinerja karyawan dalam bekerja, seseorang yang bekerja sesuai hobi akan bekerja lebih kreatif dan inovatif, pekerjaan akan terasa lebih menyenangkan, lebih semangat, menurunkan tingkat stress, dan hasil pekerjaan lebih baik. Namun pekerjaan sesuai dengan hobi tetaplah tanggung jawab bagi karyawan.

(3) Dekat dengan rumah.

Salah satu alasan karyawan untuk bekerja di Green Design Martapura adalah karena jaraknya lokasi antara rumah para karyawan dengan tempat usaha yang lumayan berdekatan. Dengan dekatnya jarak tempuh antara tempat tinggal dan tempat bekerja para karyawan, dan mudahnya jalan untuk dilewati, maka semakin mudah para karyawan untuk berangkat ke tempat bekerja. Enam diantara delapan karyawan tersebut lumayan dekat dengan lokasi bekerja,

Dapat di analisis bahwa lokasi dekat dengan rumah sangat mempermudah dan menguntungkan para karyawan karena mengurangi biaya transportasi dan mempersingkat waktu tempuh saat berangkat bekerja sehingga tidak terlambat dan menjadi dorongan semangat untuk bekerja.

(4) Pemimpin yang baik dan bijaksana.

Seorang pemimpin sudah seharusnya dapat memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut delapan karyawan yang bekerja di Green Design Martapura, pemimpin sangat baik dan bijaksana dalam memberikan tugas. Baik dan bijaksana yang dimaksud adalah memperlakukan semua karyawan dengan baik tanpa memandang seberapa lama karyawan itu bekerja maupun melihat statusnya, serta pemimpin di Green design printing selalu perhatian besar terhadap perkembangan sumber daya manusianya, pelatihan dan kesejahteraan karyawan jadi perhatian lebih, hal ini membuat karyawan yang bekerja merasa nyaman dan mendorong kinerja.

Berdasarkan hasil di atas, maka analisis peneliti adalah bahwa karakter pemimpin yang baik dan bijaksana ini mendorong karyawan nyaman dalam bekerja karena gaya

kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memberikan motivasi yang baik dan selalu mementingkan kesejahteraan karyawan.

2) Analisis Motivasi Kerja Terhadap Faktor-faktor Eksternal yang Mendorong Kinerja Karyawan di Green Design Printing Martapura

Selain dari faktor internal yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, yang mendorong kinerja karyawan adalah dari faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang mendorong dari luar dari karyawan seperti dorongan dari lingkungan social maupun dari tempat itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan *Green Design Printing* Martapura adalah:

(1) Kondisi lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari delapan karyawan semua mengatakan bahwa mereka nyaman dengan kondisi tempat yang ditempati untuk bekerja saat ini.

Selain kondisi tempat bekerja yang mempengaruhi kinerja adalah hubungan antara atasan maupun dengan hubungan antar karyawan.

Menurut Abdul Mukti

“Sangat baik, karena posisi beliau bukan sekedar pemimpin atau bos melainkan Leader yang mana jika karyawan bergerak beliau pun ikut bergerak membantu”

Menurut Ramadhany Abdillah

“Menurut saya hubungan kami lumayan harmonis dan kekeluargaan”

Menurut Bella Julia P

“Hubungan antara Pemimpin dan Karyawan baik, karena Pimpinan selalu memberikan arahan yang baik diwaktu tertentu”

Menurut Muhammad Khairil

“Bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan? Alhamdulillah sangat baik, karena pimpinan selalu mengerti dengan para karyawannya”

Dan empat lainnya mengatakan bahwa mereka memiliki hubungan baik dengan pemimpin dan karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kondisi lingkungan kerja mendorong kinerja karyawan, Hal ini dilihat dari kebutuhan sosial yang baik ini sudah didapatkan oleh seluruh karyawan di Green Design Martapura mereka meanggap partner kerja bukan hanya sekedar teman kerja, melainkan sudah menjadi keluarga nya sendiri. Hubungan yang baik ini sangat mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Dan semua karyawan merasa nyaman dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah.

(2) Kompensasi yang sesuai.

Kompensasi adalah merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan. Kompensasi yang sesuai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena tujuan bekerja selain mendapatkan pengalaman juga ingin memperoleh gaji yang sesuai dengan yang dikerjakan, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas

yang diberikan atau kurang dari cukup, maka seorang tersebut akan mengalami penurunan semangat bekerja. Maka hasilnya akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan pekerjaannya pun akan dikerjakan tidak maksimal, karena mereka merasa kurangnya imbal balik atas yang mereka kerjakan. Tapi jika kompensasi yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang mereka lakukan, maka mereka akan merasa impas dan hasil yang diperoleh pun juga maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kompensasi yang mereka dapat di Green Design Martapura sudah sesuai dengan mereka harapkan serta sudah sesuai dengan yang mereka kerjakan. Dan kompensasi yang diberikan mampu mendorong kinerja karyawan di Green Design Martapura. Tujuh dari delapan karyawan mengatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang mereka kerjakan, dan hanya satu karyawan yang merasa hampir belum sesuai dengan gaji yang diterima.

(3) Pengawasan oleh pimpinan.

Pengawasan oleh pimpinan yang dimaksud dengan pemimpin adalah kepala kantor di Green Design Martapura secara langsung dan tidak langsung melakukan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama. Dengan pengawasan pemimpin bisa memberikan pengarahan, dan membimbing kerja para karyawan.

Semua karyawan mengatakan bahwa pimpinan Green Design Martapura memberikan arahan dan bimbingan saat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa pemimpin yang mengawasi karyawan dengan baik akan mampu mendorong kinerja karyawan karena tanpa adanya pengawasan, kinerja yang dihasilkan pun juga kurang maksimal. Pak Hadi sebagai pemimpin sekaligus supervise bagi karyawan, selalu melakukan Koordinasi mingguan setiap senin pagi evaluasi terkait kerjaan secara keseluruhan, komunikasi dengan individu karyawan, serta karyawan diwajibkan absensi rutin di saat pagi masuk kerja dan pulang, Jobdesk selain kerja wajib yaitu kebersihan lingkup atau ruang kerja yang ada jadwalnya, dan menerapkan asas-asas kejujuran pada setiap karyawan, sehingga mereka bisa bekerja ikhlas dan totalitas, berbanding lurus dengan remunerasi bulanan (gaji). Semua itu ia selalu mengawasi setiap tugas yang diberikan dan mengontrol kinerja karyawan agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan

(4) Peraturan tanpa tekanan.

Setiap perusahaan, biasanya sudah menetapkan sistem dan prosuder kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosuder kerja ini dapat juga disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, dalam hal hak dan kewajiban para karyawan seperti pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa pada Green Design Martapura ini, pemimpin membuat peraturan bahwa para karyawan harus disiplin, jujur, ramah terhadap customer, tanggung jawab, saling membantu sesama karyawan, jangan lupa beribadah dan pemimpin lebih menekankan attitude atau adab yang baik didalam semua peraturan green design.

Semua karyawan mengatakan bahwa peraturan yang ada di Green Design Martapura tanpa ada tekanan dan mereka merasa nyaman dengan peraturan tersebut.

PENUTUP

1. Kesimpulan

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

- 1) Dari hasil analisis penelitian faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Martapura adalah bekerja niat belajar untuk memperoleh pengalaman kerja, menyalurkan hobi keahlian yang dimiliki, jarak tempuh yang dekat dengan rumah, serta pemimpin yang baik bijaksana.
- 2) Dari hasil analisis penelitian faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Green Design Martapura adalah Kondisi lingkungan pekerjaan, gaji yang sesuai, pengawasan yang dilakukan pimpinan, peraturan tanpa tekanan. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa hal yang harus diperhatikan dalam perkembangan Showroom Amad Motor Martapura, Peneliti memberi saran dan masukan sebagai lahan pertimbangan strategi pemasaran di masa depan, saran tersebut adalah :

- (1) Pertama dari penulis menyarankan perusahaan dengan menerapkan strategi berdasarkan Analisis Matriks SWOT yang sudah penulis buat.
- (2) Mengembangkan kebijaksanaan pemasaran perusahaan, meningkatkan pelayanan, membangun kekuatan kerjasama untuk meningkatkan penjualan.
- (3) Dari pangsa pasar yang sangat luas Showroom Amad Motor Martapura diharapkan bisa memperluas pangsa pasarnya dan membuat langkah kerja untuk pengembangan produk.
- (4) Dengan banyaknya pesaing perusahaan harusnya menerapkan strategi bersaing, membangun keunggulan kompetitif perusahaan dan mengembangkan strategi harga yang kompetitif.
- (5) Promosi yang dilakukan masih sedikit perusahaan seharusnya melakukan riset pemasaran dan meningkatkan atau menambahkan strategi promosi seperti *advertising* (periklanan) dan melakukan promosi melalui media social.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi Green Designt Printing Martapura dan menambah wawasan bagi pembaca, Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

- (1) Pemimpin Green Design sebaiknya memberikan bonus tunjangan kepada setiap karyawan karena agar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat.

- (2) Pemimpin Green Design sebaiknya memberikan peraturan lebih tegas agar para karyawan kedepannya tidak menyepelekan tugas yang diberi.
- (3) Para karyawan sebaiknya lebih profesional dalam bekerja, agar tidak melakukan hal yang mengganggu produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Zeni Rofia Wardani “Analisis Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo” Skripsi (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019)
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009), 109.
- Hasibuan, Malayu SP, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Syafnidawaty, 2020 “Pengertian Analisis” Dalam<https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/> (Di akses Pada 25 Juni 2021 Pukul 13.22)
- Putra, 2020 “Pengertian Analisis: Fungsi, Tujuan, dan Jenis-jenis Analisa”Dalam <https://salamadian.com/pengertian-analisis/> (Di Akses Pada 25 Juni 2021 Pukul 13.30)
- Tiyas, 2021 “Pengertian Motivasi” Dalam <https://www.yuksinau.id/pengertian-motivasi/>(Di Akses Pada 25 Juni 2021 Pukul 13.40)
- Om.Makplus, 2016 “Definisi Motivasi Menurut Para Ahli” Dalam <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html> (Di Akses Pada 25 Juni 2021 Pukul 13.55)
- Tidak Ada Nama Penulis, 2012 “Pengertian Kerja”Dalam <https://resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html> (Di Akses Pada 25 Juni 2021 Pukul 14.15)
- Ridwan Mujib, 2015 “Pengertian Kerja Menurut Para Ahli” Dalam <http://walangkopo99.blogspot.com/2015/05/pengertian-kerja-menurut-para-ahli.html> (Di Akses Pada 25 Juni 2021 Pukul 14.30)
- Drs. MaruasasSianturi, M.Pd Widyaiswara PPPPTK Medan, 2015 “Apa Itu Kinerja” <https://www.kompasiana.com/maruasas/552ff08f6ea83413698b46f0/apa-itu-kinerja> (Di Akses Pada 26 Juni 2021 Pukul 12.34)
- M. Prawiro, 2020 “Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli” Dalam <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-kinerja.html>(Di Akses Pada 26 Juni 2021 Pukul 13.15)
- Adzikra Ibrahim “Pengertian Karyawan” Dalam <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> (Di Akses Pada 26 Juni 2021 Pukul 13.40)
- Ibnu Ismail, 2021 “ Pengertian Kinerja Karyawan” Dalam <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/> (Di Akses Pada 26 Juni 2021 Pukul 16.40)
- Varian Kashira, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura,” Skripsi (Bogor: Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2014).
- Sulia Megarani, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta,” Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2016).
- Isnaini Safarinda, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan Online Label Baju.Com BerdasarkanPerspektifEkonomi Syariah,” Skripsi (Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2016).

Ibriati Kartika Alimuddin “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar,” Skripsi (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012).

Valentinus Herista “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapuas Hulu” Skripsi (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2014).