

ANALISIS FAKTOR FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CENTRAL MANDIRI INDUSTRY

Theresia Agustina Siahaan¹, Sugeng Prayetno²

^{1,2} Manajemen; Universitas Panca Sakti Bekasi; Jl. Raya Hankam No.54, Jatirahayu, Kec. Pd. Melati, Kota Bks, Jawa Barat 17414

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui triangulasi. Subjek penelitian terdiri dari karyawan PT Central Mandiri Industri, dan data diperoleh melalui wawancara. Validitas data dikonfirmasi melalui triangulasi. Motivasi dianggap sebagai pemicu perilaku individu dan merupakan elemen penting yang mendorong seseorang untuk beraksi atau berpartisipasi dalam aktivitas. Kepuasan kerja tercermin dari pandangan umum individu terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor utama yang memotivasi karyawan di PT Central Mandiri Industri meliputi kesempatan untuk pengembangan karier, lingkungan kerja yang positif, penghargaan atas prestasi, dan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Selain itu, dukungan manajemen dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga dinilai penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: The study aims to analyze the impact of work motivation on employee performance. The research method used is qualitative with data collection techniques through triangulation. The research subjects consisted of employees of PT Central Independent Industry, and the data was obtained through interviews. Motivation is regarded as a trigger of individual behavior and is an important element that motivates a person to act or participate in an activity. Job satisfaction is reflected in an individual's general view of his or her work. Key factors that motivate employees at PT Central Independent Industry include opportunities for career development, a positive working environment, appreciation for achievement, and a balance between work and personal life. In addition, management support and involvement in decision-making are also considered important for improving employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kekayaan yang sangat berharga dalam perserikatan, tidak hanya memberikan kontribusi terhadap keefektifan dan keberhasilan dalam penggunaan sumber daya, namun juga merupakan aspek yang memberikan keuntungan bersaing yang tidak dapat bersaing dengannya. Penilaian hasil kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam usaha untuk memperbaiki suatu perusahaan yang menunjang tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk berpartisipasi dengan kinerja yang bagus sehingga mendukung tercapainya kesuksesan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan kesulitan besar bagi perusahaan dalam meraih sasaran dan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, terdapat beragam pendekatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawannya, seperti peningkatan karir, pemberian gaji dan tunjangan, dan program yang sesuai, komunikasi yang efektif, pembekalan, peningkatan jabatan, dorongan, penggunaan ketaatan dalam pekerjaan, dan penataan lingkungan yang kondusif. Perbaikan hasil kerja karyawan bukan cuma memberikan kontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia saja, namun juga memberikan efek baik terhadap keberlangsungan pencapaian sasaran perusahaan.

Tujuan dari motivasi di perusahaan adalah untuk memperbaharui motivasi kerja para karyawan agar mau berperan besar dengan mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk meraih sasaran organisasi. Seorang pemimpin yang memanfaatkan motivasi dapat menciptakan kondisi lingkungan dimana karyawan merasa termotivasi untuk berusaha dengan gigih. Tenaga kerja yang terinspirasi sangat penting untuk meraih kinerja tinggi yang stabil secara konsisten (Ridwan, 2021).

Pimpinan diperkirakan berusaha menggunakan gaya pemimpin yang menunjukkan pemahaman tentang Tingkat efisiensi anggota tim adalah faktor penting serta tidak bisa diubah dalam rangka mencapai target organisasi. Penyerahan insentif kepada karyawan akan bervariasi pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi mereka. Seseorang dengan peningkatan pendidikan dan kemandirian finansial akan memperlihatkan motif yang tidak sama, yang dapat dipengaruhi tidak hanya berasal dari alasan motivasi, tetapi dipengaruhi juga oleh aspek tuntutan lainnya yang ada. Motivasi mampu dikatakan seperti pendorong yang membuat seorang individu bekerja demi mencapai target. Dengan pandangan yang berbeda-beda mengenai motivasi, semuanya menekankan adanya keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi kerja mempunyai pengaruh memberikan energi yang mengaktifkan seluruh potensi manusia, menciptakan harapan yang lebih tinggi dan lebih baik, serta meningkatkan motivasi kolektif. Masing-masing kelompok bekerja menurut ketentuan dan norma yang telah diatur termasuk saling menghormati, kepentingan bersama, memahami dan menghormati hak dan kewajiban satu sama lain sepanjang tahapan kerja. Motivasi dalam pekerjaan nampaknya merupakan keperluan utama manusia, ia bertujuan sebagai motivasi yang diinginkan dapat memenuhi keperluan dasar yang ingin dipenuhi..(Abdurrahim, 2021).

Motivasi memberikan semangat, dorongan dan motivasi bagi karyawan, sehingga tercipta interaksi kerja yang baik antara mereka dengan pimpinan. Pada akhirnya, hal ini memberikan kontribusi terhadap pemenuhan target organisasi secara total.

Penelitian ini dilakukan di PT. Central Mandiri Industry yang beralamat di Jl.Raya Kali CBL,Muktiwari, Kec Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat : 17520, Indonesia. PT. Central Mandiri Industry merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Injection Plastic Molding atau percetakan plastik dengan cara meleburkan biji plastik atau polimer. PT. Central Mandiri Industry beberapa bulan belakangan ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Yang menjadi salah satu persoalan yang timbul di PT.Central Mandiri Industry yaitu kurangnya motivasi karena berbagai alasan seperti kurangnya penghargaan, kurangnya tantangan, atau kurangnya pengakuan. Akibatnya ketika karyawan kehilangan motivasi banyak diantara mereka tidak lagi fokus atau cenderung melakukan pekerjaan kurang efisiensi. Bahkan kesalahan yang diperbuat lebih banyak karena kurang berhati-hati atau terburu-buru dalam melakukan tugas mereka.

Dengan keterkaitan antara manajer dan pengawas, beragam studi telah dilaksanakan untuk menyadari faktor-faktor yang mendorong performa tim dalam menyelesaikan tugas yang mereka emban . Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan aspek esensial dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan performa tenaga kerja dalam menjalankan tugas administratif yang diberikan. Karena itu, manajer harus mengamati keadaan di dalam perusahaan saat menguatkan semangat kepada karyawan mereka. (Melda et al., 2020)

Individu dianggap terinspirasi ketika ia berada dalam kondisi yang memotivasi, semangat, atau rangsangan untuk bisa juga untuk melaksanakan suatu tugas guna mencapai sasaran spesifik. Dalam latar belakang kebiasaan perusahaan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Ini menyoroti peranan penting aspek moral organisasi secara konteks, karena setiap karyawan memerlukan dorongan, baik dari sesama rekan kerja maupun dari lingkungan sekitar. Ketika seseorang merasa termotivasi, kinerjanya biasanya meningkat, sehingga mempercepat proses penyelesaian tanggung jawabnya. Setiap individu memerlukan motivasi positif, baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Orang yang tidak termotivasi untuk belajar cenderung kurang berpartisipasi dalam aktivitas yang dirancang untuk mendukung proses pembelajaran..(Sunarya, 2022). Motivasi kerja adalah faktor kunci dalam menentukan

hasil kinerja karyawan. Pengaruh rangsangan terhadap kinerja manusia erat kaitannya dengan kekuatan rangsangan yang diberikan. Banyak variabel yang memberi dampak pada motivasi jenis kerja yang serupa dengan, pengarahan, kepuasan usaha dan sikap pekerja. Peningkatan dalam faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk memotivasi mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Motivasi dimaknai sebagai tenaga pendorong, baik dari dalam diri sendiri termasuk dari luar, yang memotivasi individu untuk meraih tujuan yang telah direncanakan. Motivasi memainkan fungsi utama dalam tugas pemimpin dalam hal . Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mendorong karyawan agar mencapai performa yang di harapkan. Selain mendukung dan membantu, pemimpin juga harus memberikan bimbingan terhadap tenaga kerja dalam menyelesaikan kewajiban mereka. Sehingga manajer harus menemukan metode yang efektif agar mengacu motivasi karyawan untuk mendapatkan hasil kerja optimal.(Pegawai et al., 2022). Motivasi performa yang tinggi memberikan semangat terhadap gairah kerja karyawan, akhirnya berdampak pada hasil kerja mereka. Atmosfer kerja yang nyaman juga memiliki efek yang menguntungkan pada kesehatan individu karyawan. Saat karyawan mengalami lebih rileks dan mengurangi stress, kinerja mereka biasanya meningkat. Kami berharap dengan memperhatikan aspek-aspek energi, semangat, dan suasana kerja dalam suatu instansi, akan tercapai kualitas kerja karyawan yang lebih optimal. (Alexandro Hutagalung, 2022)

Aspek-aspek motivasi termasuk hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam menyelesaikan tugas, seperti perkembangan dalam pekerjaan, kesempatan untuk mengasah keterampilan, tanggung jawab, dan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, faktor kebersihan berhubungan dengan kondisi lingkungan yang kurang memadai, yang dapat menimbulkan kecemasan dan menurunkan motivasi. Aspek-aspek ini mencakup hubungan dengan kolega dan manajemen tingkat gaji, kebijakan perusahaan, pengawasan, dan kondisi tempat kerja. (Wihardja et al., 2021)

Analisis adalah inti dari pemahaman yang mendalam. Dengan memecah suatu zat atau system kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, kita dapat menjelajahi sifat sifatnya yang mendasar dan struktur yang tersembunyi. Dalam berbagai konteks, seperti ilmu pengetahuan, matematika, seni, atau bahkan kehidupan sehari-hari, proses analisis memungkinkan kita untuk menegurai kompleksitas menjadi elemen-elemen yang lebih mudah dipahami. Dengan demikian, analisis membantu kita memahami aspek-

aspek yang lebih dalam dan menciptakan landasan bagi penemuan, penyelesaian masalah, dan kemajuan. Sangat benar Analisis yang cermat dan tepat sangat penting dalam pengambilan Keputusan di berbagai bidang kehidupan, baik itu bisnis, keuangan, maupun dalam kehidupan pribadi. Dengan melakukan analisis yang mendalam, kita dapat menggali informasi diperlukan untuk membuat Keputusan yang lebih baik dan lebih lebih informasi.

Faktor merupakan elemen yang turut berkontribusi dalam terjadinya suatu hal. Faktor factor yang mempengaruhi munculnya minat sangat bervariasi, dan dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu, yang berasal dari dalam individu itu sendiri, dan yang datang dari luar, seperti lingkungan keluarga, sekolah dan Masyarakat. Beberapa factor yang mempengaruhi minat meliputi: Variasi dalam pekerjaan, yang mencerminkan perbedaan dalam minat terhadap pencapaian karier, kegiatan yang dilakukan, penggunaan waktu luang dan factor lainnya. Perbedaan dalam status sosial ekonomi, yang menyiratkan bahwa individu dengan posisi sosial ekonomi yang lebih tinggi cenderung lebih mudah mencapai tujuan mereka daripada mereka dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah. Diversifikasi dalam hobi atau minat pribadi, yang menunjukkan bagaimana individu menggunakan waktu luang mereka. Ketidaksamaan dengan jenis kelamin, yang menyatakan bahwa minat antara Wanita dan pria bisa berbeda. Variasi dalam usia, yang berimplikasi bahwa minat terhadap barang, aktivitas, orang, dll bisa berbeda antara anak-anak, remaja, dewasa dan orangtua.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian seorang karyawan dalam memenuhi tujuan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan berbagai aspek, termasuk cara karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka serta memberikan kontribusi kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Secara lebih mendetail, kinerja karyawan meliputi: Kualitas Kerja: Tingkat di mana hasil kerja karyawan sesuai atau melebihi standar yang telah ditetapkan, termasuk akurasi, ketepatan, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Produktivitas: Volume hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, termasuk efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi: Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Keandalan: Konsistensi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta kepatuhan terhadap tenggat waktu, juga mencakup kehadiran dan keterlibatan dalam pekerjaan. Inisiatif dan

Kreativitas: Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah, membuat keputusan, serta mengusulkan perbaikan atau inovasi. Kerja Sama dan Komunikasi: Kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lainnya, serta keterampilan dalam berkomunikasi secara efektif. Kewajiban untuk memenuhi aturan dan Prosedur: Tingkat kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Penilaian kinerja karyawan umumnya dilakukan secara berkala dan melibatkan evaluasi dari atasan, rekan kerja, serta pencapaian target atau hasil kerja yang diharapkan. Proses ini penting untuk memberikan umpan balik, mendukung pengembangan profesional, dan menentukan keputusan terkait promosi, kompensasi, atau pelatihan tambahan.

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang bergantung pada keahlian, pengalaman, usaha, dan kepatuhan terhadap standar serta kriteria yang telah ditentukan. (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Menurut Edison et al. (2017) dalam (Oka Suryadinatha Gorda, 2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dan dievaluasi selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2011:9) dalam (Lengkong et al., 2019) Kinerja adalah hasil bagi dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Riniwati (2016) dalam (Rivaldo, 2022) kinerja adalah hasil dari tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang menghasilkan pemikiran atau produk yang mengarah kepada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan, penting untuk melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini melibatkan berbagai komponen yang harus dipenuhi agar dapat menilai sejauh mana karyawan mencapai hasil yang diharapkan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi proses organisasi. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana pekerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam mewujudkan target instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menentukan dan meningkatkan kinerja organisasi secara efektif.

2. Metode Penelitian

Peneliti akan menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan masalah yang diteliti bersifat dinamis dan penuh makna, sehingga tidak mungkin data dari situasi yang dinamis dan belum jelas tersebut dapat dijawab dengan metode lain. Selain itu, metode kualitatif diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Central Mandiri Industry.

Menurut (Adhi kusumastuti, 2019) Penelitian kualitatif berhubungan dengan fenomena kualitatif. Misalnya, ketika kita tertarik untuk menyelidiki alasan di balik perilaku manusia (seperti mengapa orang berpikir atau melakukan hal-hal tertentu), kita sering berbicara tentang penelitian motivasi, yang merupakan jenis penelitian kualitatif yang penting. Penelitian kualitatif sangat penting dalam ilmu perilaku, di mana tujuannya adalah untuk menemukan motif yang mendasari perilaku manusia.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat melakukan penelitian di PT. Cntral Mandiri Industry, penjelasan pembahasan temuan penelitian diberikan berdasarkan dari rumusan masalah yang ada. Penelitian yang dilakukan di PT Central Mandiri Industry menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki dampak besar pada kinerja dan kepuasan karyawan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kebijakan manajerial perusahaan, yang berorientasi pada pengembangan karyawan melalui pelatihan, umpan balik konstruktif, dan peluang karier, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menjadi lebih termotivasi ketika diberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan, menerima penghargaan atas prestasi, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan aktif dari manajemen, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Efektivitas motivasi berbeda-beda berdasarkan tingkat jabatan, dengan karyawan manajerial lebih menghargai tantangan dan peluang pengembangan, sedangkan karyawan tingkat operasional lebih dipengaruhi oleh insentif finansial dan penghargaan langsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi motivasi mereka sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pandangan karyawan terhadap program motivasi umumnya positif jika program tersebut relevan dan efektif. Program yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, sementara program yang tidak memenuhi kebutuhan atau harapan karyawan mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan. Secara keseluruhan, penghargaan dan pengakuan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, meningkatkan rasa percaya diri, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Kebijakan yang efektif dalam hal ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

Berikut poin-poin dalam pembahasan yang penelitian yang dilakukan oleh Peneliti :

1. Kesempatan untuk Pengembangan Karier: Karyawan merasa terdorong dan bersemangat ketika mereka diberikan kesempatan untuk memperluas keterampilan dan berkembang dalam jalur karier mereka.
2. Lingkungan Kerja yang Mendukung: Atmosfer kerja yang positif dan adanya dukungan dari kolega serta manajemen memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi karyawan.
3. Penghargaan atas Prestasi: Penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi mereka.
4. Keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi: Kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dalam memotivasi karyawan.
5. Dukungan dari Manajemen: Dukungan yang konsisten dan aktif dari pihak manajemen sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
6. Kesempatan untuk Ikut serta dalam Proses Pengambilan Keputusan: Karyawan merasa lebih bersemangat dan termotivasi ketika mereka terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
7. Fokus pada Pengembangan Karyawan: Kebijakan manajerial perusahaan ini berorientasi pada pengembangan karyawan melalui tiga elemen utama: pelatihan, umpan balik yang membangun, dan peluang untuk kemajuan karier. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan pengembangan keterampilan dan jalur karier karyawan sebagai prioritas utama untuk meningkatkan kinerja mereka.

8. **Pelatihan:** Program pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan membantu karyawan memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Pelatihan yang efektif sangat penting karena dapat memperbaiki kompetensi karyawan, mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar, serta mengurangi kekurangan keterampilan dalam organisasi.
9. **Umpan Balik Konstruktif:** Umpan balik konstruktif merupakan komponen penting dalam kebijakan manajerial, yang memfasilitasi karyawan untuk memahami area yang perlu perbaikan dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini mencerminkan bahwa perusahaan mendukung komunikasi yang terbuka dan proses perbaikan berkelanjutan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu.
10. **Peluang Karier:** Kesempatan untuk kemajuan karier berperan dalam memotivasi karyawan. Dengan menawarkan jalur karier yang jelas dan peluang promosi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.
11. **Efektivitas Kebijakan dalam Meningkatkan Kinerja:** Kebijakan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karena menyediakan sumber daya dan peluang untuk pertumbuhan. Ini menunjukkan bahwa kebijakan manajerial tidak hanya fokus pada pelatihan tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan menyeluruh karyawan.
12. **Lingkungan yang Mendukung:** Menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan pribadi merupakan bagian krusial dari kebijakan ini. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja mereka.
13. **Variasi Efektivitas Berdasarkan Tingkat Jabatan:** Efektivitas faktor-faktor motivasi bisa berbeda-beda tergantung pada tingkat jabatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak bersifat universal; berbagai faktor dapat mempengaruhi karyawan dengan cara yang berbeda di berbagai level organisasi.
14. **Motivasi untuk Karyawan Manajerial:** Karyawan pada tingkat manajerial cenderung lebih terpicu oleh tantangan dan peluang pengembangan. Hal ini mungkin disebabkan oleh tanggung jawab yang lebih besar serta kebutuhan untuk

memimpin dan berinovasi, sehingga mereka lebih menghargai kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan pribadi serta profesional.

15. **Motivasi untuk Karyawan Tingkat Operasional:** Sebaliknya, karyawan di tingkat operasional mungkin lebih terpengaruh oleh insentif finansial dan penghargaan langsung. Faktor-faktor ini mungkin lebih relevan bagi mereka karena dapat memberikan dorongan yang langsung, seperti bonus dan penghargaan, yang secara nyata dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas.
16. **Penyesuaian dalam Strategi Motivasi:** Untuk mencapai motivasi yang efektif, strategi motivasi perlu disesuaikan dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Artinya, perusahaan harus menentukan dan menerapkan pendekatan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan di berbagai level untuk mencapai hasil yang maksimal.
17. **Pandangan Positif Terhadap Program Motivasi:** Karyawan umumnya memiliki sikap positif terhadap program motivasi apabila program tersebut dianggap relevan dan efektif. Ini mengindikasikan bahwa relevansi dan efektivitas program motivasi sangat berpengaruh pada penilaian dan respons karyawan terhadap inisiatif tersebut.
18. **Program yang Dirancang dengan Baik:** Program motivasi yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa program yang efektif dapat memberikan dorongan tambahan dan memperkuat rasa pencapaian. Program yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan karyawan tetapi juga memberikan motivasi yang nyata dan bermanfaat.
19. **Program yang Tidak Memenuhi Kebutuhan atau Harapan:** Jika program motivasi tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, efeknya mungkin tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa program yang kurang memenuhi kebutuhan spesifik atau ekspektasi karyawan tidak akan memberikan dampak positif yang berarti pada motivasi, kepuasan, atau kinerja.
20. **Peran Penghargaan dan Pengakuan:** Penghargaan dan pengakuan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa memberikan penghargaan dan pengakuan dapat secara positif mempengaruhi motivasi serta kinerja kerja karyawan.

21. Peningkatan Rasa Percaya Diri dan Kepuasan Kerja: Pemberian penghargaan dan pengakuan dapat memperkuat rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai, mereka merasa lebih percaya diri dengan kemampuan mereka dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.
22. Motivasi untuk Mempertahankan atau Meningkatkan Kinerja: Karyawan yang merasa mendapatkan penghargaan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. Ini menggarisbawahi bahwa penghargaan dapat bertindak sebagai pendorong yang mendorong karyawan untuk terus berusaha dan meraih hasil yang lebih baik.
23. Loyalitas Terhadap Perusahaan: Penghargaan dan pengakuan juga dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai tidak hanya meningkatkan kinerja mereka tetapi juga menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, yang dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja di perusahaan.

4. Kesimpulan

Faktor-faktor utama yang memotivasi karyawan di PT Central Mandiri Industry mencakup peluang untuk pengembangan karier, suasana kerja yang positif, penghargaan atas pencapaian, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, dukungan dari pihak manajemen dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan juga dianggap krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan manajerial di PT Central Mandiri Industry berfokus pada pengembangan karyawan melalui pelatihan, umpan balik yang membangun, dan kesempatan karier. Kebijakan ini berhasil meningkatkan kinerja dengan memberikan sumber daya dan peluang untuk pertumbuhan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan profesional dan pribadi. Efektivitas motivasi dapat berbeda-beda berdasarkan tingkat jabatan; misalnya, karyawan manajerial mungkin lebih termotivasi oleh tantangan dan kesempatan untuk berkembang, sedangkan karyawan di tingkat operasional mungkin lebih terdorong oleh insentif finansial dan penghargaan langsung. Dengan demikian, strategi motivasi perlu disesuaikan dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Karyawan biasanya memiliki pandangan positif terhadap program motivasi di PT Central Mandiri

Industry apabila program tersebut dianggap sesuai dan efektif. Program yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan tambahan serta memperkuat rasa pencapaian. Sebaliknya, jika program tidak memenuhi kebutuhan atau harapan karyawan, dampaknya mungkin kurang signifikan. Penghargaan dan pengakuan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dengan memperbaiki rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih terdorong untuk menjaga atau meningkatkan kinerja mereka serta menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Referensi

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP. Pendidikan Dan Dakwah, 3(2), 290–302.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 38(2), 79–88.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. Jiaganis, 3(2), 2–6. <https://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. Historis, 5(2), 146–150.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(4), 1146–1162. <https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3533%0Ahttps://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/download/3533/1865>
- Daryanto, Fhifie and FoEh, John EHJ and Niha, & Sia, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmu Multidisplin, 2(2), 217–225. <https://greenpub.org/JIM/article/view/348>
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2(3), 34–40.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.

- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Melda, Arini, E., & Yulinda, A. T. (2020). Program Studi Manajemen. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 143–149.
- Nurdin. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- Pegawai, K., Dinas, P., Dan, P., & Idris, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi. 11(1), 64–74.
- Ridwan, M. (2021). Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau Universitas Islam Riau Fakultas Ilmu Komunikasi. 1–71.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90. <https://repository.penerbiteurka.com/media/publications/410788-monograf-peningkatan-kinerja-karyawan-55c282de.pdf>
- Sarman Sinaga. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Wambar, F. G., Estudo, C. D. E., Esquerda, M., Do, P., Bouamra-Mechemache, Z., Chaaban, J., Tonietto, J., Ribeiro, J., Santos, J. F., Pencegahan Rasuah Malaysia, S., Leahy, L., Misteri, S., Barrangou, R., Horvath, P., Jinek, M., Chylinski, K., Fonfara, I., Hauer, M., Doudna, J. A., ... Planning, T. (2015). <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.07.020> <http://dx.doi.org/10.1016/j.annals.2010.10.008> <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:As+ciudades+e+territ?rios+do+conhecimento+na+?ptica+desenvolvimento+e+do+marketing+territorial#>
- Wihardja, H., Arif, Y. K., & Lina, R. N. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131–142. <https://doi.org/10.33761/jsm.v16i1.350>