

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CINTA FOOD LAMPUNG

Oleh:

Sri Arum Saputri, Yulia Apriyanti
sriarumsaputri03@gmail.com
STAI Darussalam Lampung

Received: 24-05-2021	Revised: 25-06-2021	Aproved: 25-06-2021
--------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Abstract (English)

In facing this advanced life, the work of HR People (HR) is workers as a spring of work in a unified work unit which is expected to produce quality goods, both labor and products. In an organization, the implementation of representation is very important. Representative execution is influenced by several factors, such as inspiration and work discipline. The executives at PT Cinta Food Lampung have provided support and morale to representatives to have the option to carry out their responsibilities according to organizational targets. The reason for conducting this review is to examine the inspiration and work discipline of internal and external elements that encourage the implementation of representatives at PT Cinta Food Lampung. In this study, the authors used a kind of field research, with a subjective methodology. Information collection techniques used are interviews, perceptions, documentation. The area is on Jl. Tanjung Sari IV Hamlet RT.13 RW.07, Tanjung Sari City, Natar Region, South Lampung Regime. The results show that: The internal factors that drive the presentation of representatives at PT Cinta Food Lampung are working hard to find ways to achieve achievement, the desire to have ownership, a wise and astute pioneer. External factors that empower the implementation of workers are working climatic conditions, satisfactory remuneration, great supervision, and valuing representation as indicated by the ecological conditions of work, adequate salary and good management.

Keywords : *Motivation , Discipline and Performance*

Abstrak (Indonesia)

Dalam menghadapi kehidupan yang maju ini, pekerjaan SDM Orang (SDM) adalah pekerja sebagai mata air kerja dalam suatu kesatuan unit kerja yang diharapkan dapat menghasilkan barang yang berkualitas, baik tenaga kerja maupun produk. Dalam sebuah organisasi,

pelaksanaan perwakilan sangat penting. Eksekusi yang representatif dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya inspirasi dan disiplin kerja. Para eksekutif di PT Cinta Food Lampung telah memberikan dukungan dan semangat kerja kepada perwakilan untuk memiliki pilihan untuk menjalankan tanggung jawab mereka sesuai target organisasi. Alasan dilakukannya tinjauan ini adalah untuk mengkaji inspirasi dan disiplin kerja pada elemen dalam dan luar yang mendorong pelaksanaan representatif di PT Cinta Food Lampung. Dalam penelitian ini, pencipta menggunakan semacam penelitian lapangan, dengan metodologi subjektif. Teknik pengumpulan informasi yang digunakan adalah wawancara, persepsi, dokumentasi. Areanya berada di Jl. Dusun Tanjung Sari IV RT.13 RW.07, Kota Tanjung Sari, Kawasan Natar, Rezim Lampung Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Faktor internal yang mendorong presentasi perwakilan di PT Cinta Food Lampung adalah bekerja keras untuk mencari cara untuk mencapai prestasi, keinginan untuk memiliki kepemilikan, pelopor yang bijaksana dan cerdas. Faktor luar yang memberdayakan pelaksanaan pekerja adalah kondisi iklim kerja, remunerasi yang memuaskan, pengawasan yang besar, dan perwakilan yang menilai seperti yang ditunjukkan oleh kondisi ekologi kerja, gaji yang memadai dan manajemen yang bagus.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin dan Kinerja

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi kehidupan yang serba canggih ini, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi yang diharapkan dapat menciptakan produk berkualitas berupa barang dan jasa. Produk yang dibuat oleh karyawan saat ini sangat penting dalam pengembangan lebih lanjut kinerja yang mempengaruhi kemampuan efisiensi dan efektivitas. Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan sangat penting. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dari beberapa faktor, misalnya motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dengan cara ini inspirasi secara teratur diartikan sebagai elemen pendorong untuk perilaku seseorang. Dengan asumsi Anda benar-benar menginginkan atau membutuhkan sesuatu,

maka akan terdorong untuk melakukan latihan untuk memenuhi keinginannya.

Misalnya, untuk kebutuhan hidup, seseorang akan mengurus pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, jika tidak memiliki tujuan atau motivasi yang jelas untuk mendukung kinerja, hasil yang diinginkan tidak maksimal. Faktor pendorong kinerja karyawan dipisahkan menjadi dua, khususnya variabel internal dan eksternal. Faktor Internal berasal dari SDM dalam, sedangkan faktor eksternal berasal dari SDM luar. Salah satu pendorong agar organisasi bisa memberikan kinerja yang terbaik adalah motivasi pemimpin.

PT Cinta Food Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan aneka makanan ringan Jl. Dusun Tanjung Sari IV RT.13 RW.07, Kelurahan Tanjung Sari, Kawasan Natar, Kab. Lampung Selatan. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Hasan Wijaya mulai tahun 2012, untuk membantu menyelesaikan pengolahan aneka makanan ringan di PT Cinta Food Lampung dan memiliki dua puluh pekerja. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam makanan ringan, seperti aneka kue kering, keripik, dan kreasi olahan cemilan san lain sebagainya..¹

Disiplin kerja adalah cara mempersiapkan karakter karyawan untuk melakukan kinerja yang baik dengan sikap, perilaku, dan pola hidup yang baik dan terlatih. Disiplin kerja adalah proses yang digunakan untuk mengelola masalah kinerja, proses ini termasuk manajer dalam membedakan masalah kinerja terhadap karyawan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja pekerja juga

¹ Aslan Chumaidi, *Wawancara*, 30 november 2021

akan tinggi begitu pula sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja rendah, kinerja karyawan juga akan rendah.

Para karyawan juga telah menetapkan disiplin kerja tersebut. Di PT Cinta Food Lampung, perwakilan telah melakukan pekerjaan sesuai kewajibannya. Juga, sebagai aturan umum, karyawan telah fokus memasuki jam kerja seperti yang ditunjukkan oleh waktu yang telah ditentukan. Jam kerja para pekerja dipisah-pisahkan dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 untuk shift 1 sedangkan pada pukul 16.00-23.00 untuk shift 2. Dalam kesehariannya mereka harus memakai pakaian dan barang-barang yang sudah diatur oleh organisasi. Disiplin kinerja juga dapat dilihat dari partisipasi pekerja di mana mereka tidak memiliki alasan untuk tidak masuk kerja. karyawan akan melakukan izin terlebih dahulu ketika ada kepentingan yang mendesak.²

Berdasarkan wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa untuk motivasi kerja pada PT. Cinta Food masih sangat rendah dimana sejauh persyaratan untuk penghargaan, perusahaan jarang memberikan hadiah kepada pekerja yang mendominasi sedangkan honor sebagai uang tunai tidak sesuai dengan komitmen organisasi. maka, pada saat itu, sejauh kebutuhan keamanan, tidak ada asuransi jiwa kecelakaan diri yang sangat penting bagi setiap karyawan. Untuk disiplin kerja masih terdapat perilaku yang tidak sesuai dengan harapan otoritas/organisasi, misalnya ada pekerja yang datang terlambat dari waktu yang diharapkan, ada pekerja yang tidak mengikuti pedoman yang telah ditetapkan, dan tidak ada contoh yang baik untuk teladan pimpinan.

kinerja adalah individu atau kelompok untuk menyelesaikan latihan atau peningkatan sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan. Kinerja atau performance adalah penggambaran pelaksanaan program atau strategi dalam mengakui tujuan dan misi melalui persiapan penting

² Eko Pratama, *Wawancara*, 30 november 2021

dari perencanaan strategi dari suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diperkirakan dengan kriteria seorang individu atau perkumpulan karyawan memiliki aturan atau norma pencapaian untuk mengukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.³

Dalam sebuah organisasi, pelaksanaan kinerja karyawan sangat penting. Karena pentingnya sebuah kinerja untuk berkonsentrasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja adalah kapasitas keahlian dan kemampuan, perencanaan kerja, motivasi kerja, inisiatif, budaya organisasi, lingkungan kerja, tanggung jawab dan disiplin kerja.

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk melakukan kinerja karyawan yang tinggi untuk kemajuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pekerjanya. Ketika kinerja karyawan buruk, itu akan sangat mempengaruhi organisasi. Setiap perusahaan secara konsisten berusaha untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dari beberapa faktor diatas, peneliti memilih faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi di sini sangat penting untuk pelaksanaan kinerja karena merupakan dorongan untuk melakukan latihan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Selain itu, motivasi diri seorang direktur juga penting untuk mempengaruhi karyawan untuk bekerja sesuai keinginan organisasi. Disiplin kerja juga penting untuk pelaksanaan yang kinerja karyawan.⁴

Disiplin adalah kapasitas utama MSDM yang dapat digunakan mengingat semakin baik disiplin kinerja, semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dicapai. Tanpa disiplin yang tinggi, organisasi tidak akan mencapai hasil yang paling maksimal. Selain motivasi, faktor yang

³ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999

⁴ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41–55.

mempengaruhi pelaksanaan adalah disiplin kerja. Mengerjakan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi juga akan meningkatkan kesempurnaan interaksi kerja dan akan membuatnya lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi..⁵

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan pekerja di dalam organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinta Food".

B. Pembahasan

1) Kajian Teori

a. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan demi memperoleh kinerja yang optimal. Motivasi mencakup kekuatan dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) yang mendorong seseorang dalam bekerja dan berkontribusi secara maksimal di bawah arahan manajer.⁶

Maslow menjelaskan bahwa motivasi muncul dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dalam konteks kerja, motivasi berarti proses pemberian dorongan atau rangsangan agar karyawan bersedia bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Tujuan utama motivasi adalah untuk mengubah perilaku karyawan, meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi, tanggung jawab, produktivitas, efisiensi, serta menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.

Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2006:150) terdiri atas dua, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif diberikan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, sementara motivasi negatif diberikan dalam

⁵ Edi Sutrisno, *Manajaemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 86.

⁶ A.A Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 61.

bentuk hukuman untuk memperbaiki kinerja yang rendah.⁷ Adapun manfaat motivasi menurut Dr. Suwanto (2001:147) antara lain: mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, produktivitas, disiplin, kreativitas, serta kesejahteraan pegawai

Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang dikenal luas di antaranya adalah: (1) Teori Kebutuhan McClelland, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbentuk melalui proses belajar dan interaksi lingkungan; (2) Teori Harapan Victor Vroom, yang terdiri dari komponen harapan (expectancy), instrumentalitas (instrumentality), dan valensi (valence); serta (3) Teori X dan Y dari Douglas McGregor, yang menggambarkan dua pandangan terhadap perilaku karyawan: X (konvensional, negatif) dan Y (potensial, positif).⁸

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin mencerminkan penghargaan terhadap aturan, kesadaran tanggung jawab, serta kepatuhan dalam menjalankan tugas. Seorang pemimpin maupun karyawan perlu memiliki disiplin tinggi untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap waktu kerja, mengikuti pedoman organisasi, mematuhi arahan pimpinan, dan menjalankan aturan kerja lainnya secara konsisten.

Menurut definisi lain, disiplin adalah prosedur untuk mengoreksi perilaku menyimpang dari aturan. Disiplin juga menjadi alat kontrol diri yang mencerminkan keseriusan dalam bekerja. Fungsi disiplin meliputi pengaturan sikap, pembentukan karakter, dan dorongan untuk patuh pada peraturan. Indikator utama dari disiplin meliputi: kepatuhan waktu, pemanfaatan waktu

⁷ H. Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* . - Jakarta : Bumi aksara, 2017

⁸ Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 1, Oktober 2020. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

secara efisien, tidak bolos kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan ketepatan.⁹

Disiplin adalah kapasitas utama SDM yang dapat diterima dengan alasan bahwa semakin baik karyawan disiplin, semakin tinggi pelaksanaan pekerjaan yang dicapai. Disiplin dicirikan ketika karyawan secara konsisten pulang-pergi sesuai jadwal, mengurus setiap tanggung jawab mereka dengan kompeten, mengikuti semua pedoman organisasi dan norma yang berlaku dengan benar

Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja. Disiplin adalah kebutuhan untuk pengaturan sikap, perilaku, dan norma kehidupan yang terkendali akan membuat karyawan bekerja lebih mudah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung untuk pencapaian tujuan. Unsur-unsur disiplin itu antara lain: 1) Mengkoordinasikan koeksistensi dalam suatu pergaulan. 2) Membentuk dan melatih karakter yang baik. 3) Intimidasi untuk mematuhi peraturan organisasi. 4) Otorisasi atau hukuman bagi individu yang mengabaikan disiplin.

Indikator disiplin kerja

Aspek dan tanda disiplin kerja yang dapat dilakukan oleh seluruh individu atau perwakilan yang bekerja dalam suatu perkumpulan adalah: Aspek konsistensi waktu, dengan penanda: 1) Dapatkan untuk memotong tepat waktu,

⁹ Umi Masitahsari, 2015, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*, hlm 13, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal/>, di akses 20 mei 2016.

2) Pemanfaatan waktu yang layak 3) Tidak pernah bolos kerja/tidak bekerja

karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan merasa ragu untuk pulang jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikannya dengan waktu luang, memiliki tujuan dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga umumnya fokus pada pekerjaan. pekerjaan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Seorang manajer atau karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi, karena disiplin yang tinggi merupakan kesan kesadaran akan harapan orang lain yang mereka miliki dalam melakukan tugas yang diberikan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan etis. Manajemen kinerja bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi, manajer, dan pekerja agar sukses dalam mencapai sasaran.¹⁰

Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Pengukuran kinerja harus mempunyai standart yang baik karena pengukuran kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran sebagai acuan pengambilan keputusan.

Terdapat delapan indikator pengukuran kinerja menurut yang termasuk juga dalam teori Dessler, yaitu:¹¹

¹⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resouce Management* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 60.

¹¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015) 313-314.

Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi, Kuantitas/Kualitas Kerja, Perencanaan/Organisasi, Komitmen/Inisiatif, Penyelesaian Masalah/Kreatifitas

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, mengetahui kekurangan, serta memperbaiki sistem kerja dan kompetensi individu. Penilaian juga menjadi dasar untuk pengambilan keputusan seperti penempatan karyawan, promosi, demosi, dan perencanaan karir. Kinerja yang dinilai tinggi akan mendorong promosi jabatan, sedangkan kinerja rendah dapat berujung pada pemindahan atau penurunan posisi.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka, pada saat itu, Pengurus organisasi akan mengetahui dimana kekurangan perwakilan dan kerangka kerja yang digunakan dapat mengetahui kekurangan yang ada sehingga dapat dilakukan perbaikan dengan cepat, baik terhadap kerangka kerja yang diterapkan maupun dari pekerja yang sebenarnya.

Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam ukuran kurun waktu tertentu, baik terkait dengan *input*, proses, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.¹²

Indikator kinerja menurut Robbins meliputi:

- a) **Kualitas kerja** – persepsi terhadap mutu hasil kerja dan kecocokan dengan keterampilan;
- b) **Kuantitas kerja** – jumlah unit atau hasil yang dicapai;
- c) **Ketepatan waktu** – kecepatan dan efisiensi dalam

¹²Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Kryawan*. Aswaja Presindo:Yogyakarta, 2014.

menyelesaikan tugas;

d) **Efektivitas** – pemanfaatan sumber daya secara optimal;

e) **Kemandirian** – kemampuan bekerja tanpa tergantung;

f) **Komitmen kerja** – kesetiaan dan dedikasi terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai.¹³

2) Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang dilakukan secara langsung di PT Cinta Food Lampung untuk mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja, baik dari faktor internal maupun eksternal, memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui observasi langsung terhadap aktivitas karyawan serta wawancara terbuka dengan pimpinan dan karyawan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai bentuk motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

Dalam pengolahan data, peneliti melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan dan keterbacaan data, kemudian menyusunnya secara sistematis agar sesuai dengan rumusan masalah. Analisis data dilakukan untuk menafsirkan informasi yang diperoleh. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti memperpanjang kehadiran di lapangan, melakukan observasi mendalam, serta menerapkan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan waktu guna memperoleh informasi yang valid dan dapat dipercaya.

3) Hasil Penelitian

¹³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 266.

Faktor Internal yang Mendorong Kinerja Karyawan Di PT Cinta Food Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di PT Cinta Food Lampung. Meskipun pada umumnya karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji, para karyawan di perusahaan ini memiliki motivasi lebih, yaitu keinginan untuk belajar dan mendalami ilmu pengolahan makanan ringan. Mereka juga ingin memperoleh pengalaman kerja, bersosialisasi, serta mempersiapkan diri untuk memiliki usaha sendiri. Dorongan internal ini terlihat dari keinginan untuk belajar lebih cepat dan mendalam dibandingkan hanya mengejar gaji semata.

Menurut Pak Hasan, pimpinan perusahaan, “Untuk meningkatkan semangat kerja, saya berpesan kepada karyawan agar bekerja karena ilmu dan ibadah. Jika hanya untuk uang, maka yang didapatkan hanya uang. Tapi jika karena ilmu, maka pekerjaan akan lebih lancar dan selesai tepat waktu.” Dimas, salah satu karyawan, mengungkapkan bahwa ia bekerja karena merasa nyaman dengan manajemen perusahaan dan termotivasi oleh pesan pimpinan. Ia menyatakan bahwa bekerja dengan niat untuk belajar membuat proses pembelajaran lebih mudah dan hasil kerja menjadi lebih memuaskan.

Karyawan juga memiliki motivasi karena keinginan pribadi untuk memiliki sesuatu. Seperti diungkapkan oleh Bahrul, “Saya menyelesaikan tugas karena itu tanggung jawab saya. Saya juga orang yang ambisius, jadi kalau punya keinginan, saya harus berusaha mewujudkannya.” Dorongan ini membuat karyawan bekerja lebih keras agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka melalui gaji yang diperoleh.

Selain itu, faktor jarak antara rumah dan tempat kerja yang dekat juga menjadi penyemangat tersendiri. Kemudahan akses mempercepat perjalanan dan mengurangi kelelahan, sehingga meningkatkan semangat kerja. Para karyawan juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang adil dan bijaksana sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pemimpin

yang memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di PT Cinta Food Lampung meliputi niat untuk belajar dan berprestasi, keinginan pribadi untuk memiliki sesuatu, jarak tempat tinggal yang dekat, serta kepemimpinan yang adil dan bijak.

Faktor Eksternal yang Mendorong Kinerja Karyawan Di PT Cinta Food Lampung

Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Cinta Food Lampung antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang nyaman dan infrastruktur yang memadai sangat menentukan semangat kerja. Empat dari dua puluh karyawan menyatakan bahwa mereka merasa nyaman dengan tempat kerja, meskipun beberapa lainnya mengaku kurang nyaman karena lokasi perusahaan yang masih berada satu rumah dengan pimpinan dan dalam proses pembangunan tempat produksi.

Rekan kerja juga menjadi faktor penting. Hubungan kerja yang baik, komunikasi yang lancar, serta kerja sama yang solid dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Bahrul menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan sangat baik dan terbuka dalam menyelesaikan masalah. Andi menambahkan bahwa kekompakan antar karyawan dan kerja sama dalam menyelesaikan tugas sangat membantu produktivitas kerja. Seluruh karyawan mengaku memiliki komunikasi yang baik, baik sesama rekan maupun dengan pimpinan.

Selain itu, faktor eksternal lain yang turut memengaruhi adalah kompensasi atau gaji. Meskipun ada perbedaan gaji antar karyawan, mereka menganggap hal itu adil karena disesuaikan dengan kemampuan, tingkat kesulitan tugas, dan kinerja masing-masing. Menurut Bahrul, “Insya Allah gaji yang saya dapat sudah sesuai, meskipun ada perbedaan antar pegawai. Saya bekerja bukan untuk mengejar gaji, tapi untuk mendapatkan pengetahuan.” PT Cinta Food Lampung juga memberikan insentif tambahan seperti tunjangan lembur sesuai jam kerja ekstra yang

dilakukan.

Secara keseluruhan, faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di PT Cinta Food Lampung meliputi kenyamanan lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis, kompensasi yang sesuai, pengawasan dan manajemen yang baik, serta aturan kerja yang fleksibel dan evaluatif.

4) Pembahasan

Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Faktor-faktor Internal yang Mendorong Kinerja Karyawan PT Cinta Food Lampung

Setiap unit usaha pada dasarnya memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin, dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan operasional perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang optimal, tidak cukup hanya mengandalkan keterampilan atau kemampuan teknis semata, melainkan diperlukan pula motivasi kerja yang kuat. Motivasi menjadi faktor penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Tanpa motivasi yang memadai, kinerja karyawan cenderung tidak maksimal. Motivasi yang dibutuhkan dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu faktor internal (dari dalam diri sendiri) dan faktor eksternal (dorongan dari luar individu).

Faktor internal yang mendorong kinerja karyawan antara lain mencakup: (1) keinginan untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan dan minum; (2) keinginan untuk memiliki sesuatu, seperti barang yang diinginkan; (3) keinginan untuk memperoleh penghargaan, berupa pengakuan dan rasa hormat dari orang lain; serta (4) keinginan untuk mendapatkan pengakuan, baik dalam bentuk prestasi, hubungan kerja harmonis, maupun keadilan dari pemimpin. Semua dorongan tersebut dapat membentuk motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis, peneliti menemukan bahwa beberapa faktor internal di PT Cinta Food Lampung sesuai dengan

teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno. Salah satunya adalah **keinginan untuk memiliki**, yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras guna memperoleh sesuatu yang diinginkan. Contohnya, ketika seorang karyawan menginginkan sepeda motor, ia terdorong untuk meningkatkan semangat kerja demi mengumpulkan dana guna membelinya. Salah satu dari lima karyawan di PT Cinta Food Lampung menunjukkan motivasi ini.

Selain itu, karakter pemimpin yang adil dan bijaksana juga menjadi faktor pendukung kinerja. Pemimpin yang mampu menyesuaikan tugas dengan kemampuan dan karakter masing-masing karyawan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Hal ini berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil sesuai dengan harapan perusahaan.

Namun, terdapat pula beberapa faktor internal yang **tidak sesuai** dengan teori motivasi kerja Edy Sutrisno. Pertama adalah **faktor kedekatan tempat tinggal**. Meskipun terbukti memengaruhi semangat kerja, teori ini belum dijelaskan dalam kerangka Edy Sutrisno. Kedua adalah **niat bekerja untuk belajar dan meraih prestasi**, yang juga tidak termasuk dalam kategorisasi teori tersebut. Namun, faktor ini selaras dengan **teori aktualisasi diri** dari Abraham Maslow, yaitu keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan mengejar prestasi.

Dalam hal ini, Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri muncul ketika individu berusaha memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini diperkuat oleh pandangan Murray dan Winardi yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mencakup tiga karakteristik utama: menyukai tantangan yang moderat, lebih menyukai keberhasilan yang dicapai dari usaha sendiri, serta menginginkan umpan balik terhadap pencapaian yang diraih. Dengan demikian, meskipun tidak sejalan dengan teori Edy Sutrisno, beberapa faktor internal tersebut tetap valid dalam perspektif teori motivasi lainnya dan terbukti mendorong kinerja karyawan secara signifikan di PT Cinta

Food Lampung.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor internal memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan di PT Cinta Food Lampung. Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk memiliki sesuatu, memperoleh penghargaan, dan mencapai prestasi, menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Selain itu, karakter pimpinan yang adil dan bijaksana turut memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

Meskipun tidak seluruh faktor internal yang ditemukan sesuai dengan teori motivasi menurut Edy Sutrisno, seperti kedekatan tempat tinggal dan niat bekerja untuk belajar, namun faktor-faktor tersebut tetap terbukti mendorong kinerja secara nyata di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh aspek kontekstual dan kebutuhan aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan dalam teori Abraham Maslow. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan memperhatikan berbagai faktor motivasi internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pengembangan studi dengan memperluas cakupan responden, tidak hanya terbatas pada satu perusahaan, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga dapat mempertimbangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk memperoleh data yang lebih objektif dan terukur.

Selain itu, akan lebih baik jika teori-teori motivasi kerja yang digunakan dalam analisis diperluas, tidak hanya berfokus pada satu tokoh atau pendekatan, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat mengkaji peran faktor eksternal secara lebih mendalam, sehingga interaksi antara motivasi internal dan eksternal dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat dianalisis secara lebih utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009),109.
- Aslan Chumaidi, *Wawancara*, 30 november 2021
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 290.
- Eko Pratama, *Wawancara*, 30 november 2021
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41-55.
- Edi Sutrisno, *Manajamen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 86.
- A.A Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 61.
- Depertemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm.554.
- H. Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* . - Jakarta Bumi aksara, 2017
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers, 2013.
- Umi Masitahsari,2015, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*, hlm 13, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal/>, di akses 20 mei 2016.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resouce Management* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 60.
- Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015) 313-314.

Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 623.

Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Kryawan*. Aswaja Presindo:Yogyakarta, 2014.

Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 266.



© 2019 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).