



## Analisis Motivasi Kerja Pada Karyawan PD. XYZ

Almira Zhada<sup>1</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Marsofiyati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

---

### Abstract

Received: 2 Juni 2024  
Revised: 14 Juni 2024  
Accepted: 28 Juni 2024

*Human resources (HR) are extremely vital to a company's operations in the current era of globalization. In order to create a productive work environment or performance, high motivation is needed given by superiors to subordinates. This requires the company to provide motivation in accordance with the aim of raising the enthusiasm of employees in the work environment in order to achieve the common goals that have been set. The purpose of this study was to analyze the work motivation of employees in PD. XYZ. This research uses qualitative methods with a descriptive approach. Data collection is done by observation, interviews and documentation. Data analysis techniques are carried out by collecting data, reducing data, displaying data, and drawing conclusions. The results of this study say that the motivation of keryawan work in PD. XYZ is already fairly high, but there are several things that cause a lack of enthusiasm at work due to lack of appreciation from superiors even though they have worked optimally*

**Keywords:** *Employee, Motivation, Work*

(\*) Corresponding Author: [almirazhada15@gmail.com](mailto:almirazhada15@gmail.com)

**How to Cite :** Zhada, A., Wolor, C., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Motivasi Kerja pada Karyawan PD. XYZ. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 94-99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13852169>

---

## PENDAHULUAN

Pada era Globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam aktivitas ataupun kegiatan sebuah perusahaan/organisasi karena SDM merupakan sumber ide dan inovasi yang mendukung kemajuan serta pencapaian tujuan suatu perusahaan. Saat ini cukup banyak industri yang berkembang di Indonesia maka dari itu kita memerlukan strategi agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan yang cukup ketat ini maka diperlukan fungsi manajemen yang baik dan disiplin. Tenaga kerja atau karyawan memiliki hubungan yang sangat terkait dengan sumber daya manusia, hal yang dapat membantu mengembangkan perusahaan berkembang adalah dengan cara memberikan motivasi kerja kepada para pegawai didalamnya.

Dengan demikian, dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada motivasi kerja sebagai suatu strategi untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia. Agar sumber daya manusia sesuai dengan harapan organisasi dan dapat memberikan dampak positif pada segala kegiatan perusahaan menuju pencapaian tujuan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja secara signifikan. Motivasi berasal dari sikap yang dimiliki karyawan saat menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi dapat dijelaskan sebagai kondisi atau dorongan energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang proaktif dan positif dari karyawan terhadap situasi kerja menjadi faktor yang memperkuat motivasi kerja mereka, sehingga mereka dapat mencapai kinerja optimal. (Benny et al., 2021).

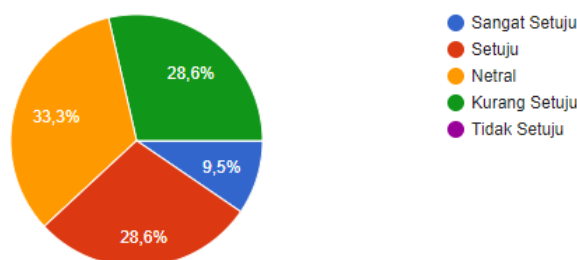
Untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, perlu diberikan motivasi

kepada mereka. Ini menunjukkan perlunya perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuannya untuk membangkitkan semangat karyawan di lingkungan kerja, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan pada PD. XYZ yang terletak di Indonesia cabang Jakarta Selatan. Dalam fase awal penelitian, peneliti melakukan pra riset dengan mendistribusikan kuesioner kepada 21 karyawan di PD. XYZ. Pra riset ini bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai motivasi kerja para karyawan, serta untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang diperoleh. Berikut adalah hasil yang diperoleh;

Saya sangat antusias memiliki prestasi yang tinggi

21 jawaban



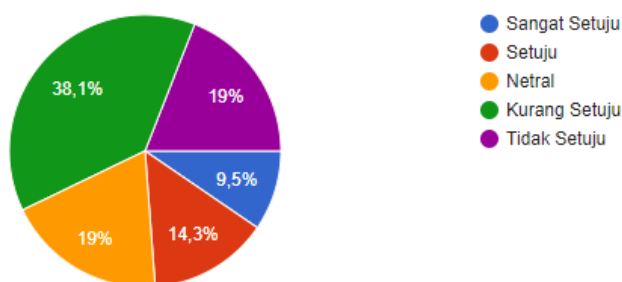
**Gambar 1.1 : Hasil Pra Riset Antusias Karyawan Meraih Prestasi**

Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

Dari diagram di atas terlihat bahwa hampir sebagian besar pegawai belum memiliki antusias untuk memiliki prestasi yang tinggi dengan persentase netral sebanyak 33,3% kemudian 28,6% setuju, 28,6% kurang setuju, dan sisanya sebanyak 9,5% sangat setuju. Dengan demikian, total pegawai yang merasa kurangnya antusias sebanyak 28%, 37% pegawai yang merasa antusias, dan 33% berpendapat netral terhadap antusias meraih prestasi dari jumlah responden 21 pegawai.

Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain

21 jawaban



**Gambar 1.2 : Hasil Pra Riset Motivasi Karyawan untuk Melakukan Pekerjaan lebih baik**

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

Selanjutnya motivasi berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian besar pegawai merasakan termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilihat dari persentase 38,1% pegawai kurang setuju kemudian 19% pegawai

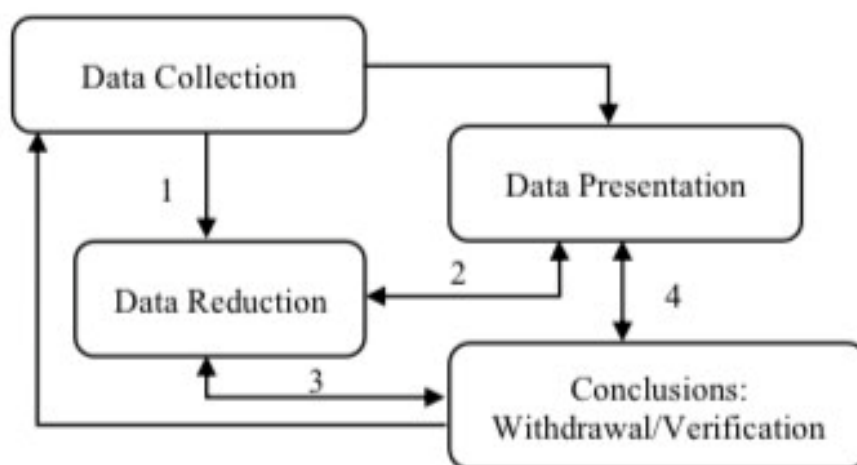
tidak setuju, 19% pegawai menjawab netral, 14,3% pegawai menjawab setuju dan sisanya 9,5% menjawab sangat setuju.

Apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dapat menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Berdasarkan pembahasan dan permasalahan tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait motivasi, berdasarkan permasalahan yang ada penulis memutuskan untuk mengambil judul “Analisis Motivasi Kerja pada Karyawan di PD. XYZ”.

**METODE**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menyelami secara rinci dan mendalam kondisi suatu konteks tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan deskripsi yang mendetail mengenai potret situasi dalam lingkungan alam, serta mengeksplorasi realitas yang terjadi sesuai dengan karakteristik yang ada di bidang studi tersebut. (Fadli, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode studi kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian yang melibatkan analisis mendalam terhadap suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau kelompok individu. Kasus tersebut dibatasi oleh parameter waktu dan aktivitas tertentu, dan peneliti mengumpulkan informasi komprehensif menggunakan berbagai metode pengumpulan data sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021).

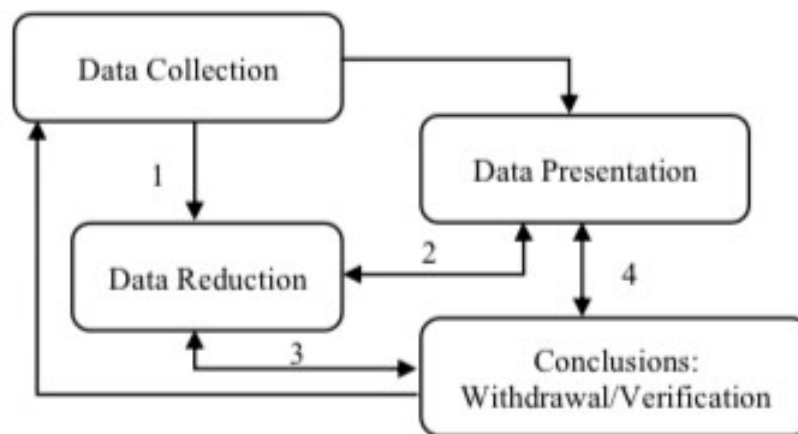
Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan pendekatan pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan khusus. Pertimbangan tersebut melibatkan pemilihan individu yang dianggap memiliki pengetahuan paling relevan terkait dengan objek atau situasi penelitian, dengan tujuan untuk mempermudah proses penelitian. (Abdussamad; 2021, n.d.). Dengan merujuk pada teori tersebut, penelitian ini melibatkan pengambilan 4 (empat) sampel yang secara langsung terkait dengan topik yang dipilih oleh peneliti. Keempat sampel tersebut diharapkan dapat memberikan beragam informasi atau mengungkap aspek-aspek



penting yang akan menyoroti, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang sedang diteliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi melalui pertanyaan lisan yang

diberikan kepada karyawan PD. XYZ. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas dan interaksi karyawan. Dokumentasi sebagai pendukung analisis dengan memanfaatkan berbagai bentuk dokumen seperti gambar dan foto. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara internal melalui pengamatan langsung. Sebaliknya, data sekunder diperoleh secara eksternal melalui referensi dari artikel, jurnal, dan buku. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data interaktif berdasarkan model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan secara simultan dengan proses pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Miles dan Huberman (1984), proses analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga semua data dianggap sudah mencapai tingkat kejenuhan. Tahapan dalam analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan



**Gambar 1. Teknik Analisis Data**

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Proses analisis data ini mencakup empat langkah (Saputra et al., 2020). Sebagai berikut:

1. *Data Collection* atau Pengumpulan Data  
Peneliti melakukan analisis data secara simultan dengan proses pengumpulan data. Informasi diperoleh melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara dengan narasumber, dan pengumpulan dokumen yang dapat digunakan sebagai sumber informasi penelitian.
2. *Data reduction* atau Reduksi Data  
Reduksi data merupakan proses penyederhanaan klasifikasi dan eliminasi data yang tidak esensial, sehingga data dapat menghasilkan informasi yang signifikan dan memudahkan penarikan kesimpulan. Mengingat jumlah data yang besar dan kompleksitasnya, analisis data melalui tahap reduksi data menjadi suatu kebutuhan yang penting.
3. *Data presentation* atau Penyajian data  
Penyajian data merupakan bagian dari proses penyusunan laporan penelitian yang dilakukan, dengan tujuan agar data tersebut dapat dimengerti dan dianalisis sesuai dengan maksud yang diinginkan. Penting untuk menyajikan data dengan cara yang sederhana dan jelas agar mudah dipahami.
4. *Verification or Conclusion* atau Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dalam analisis data kualitatif adalah pembuatan kesimpulan awal yang bersifat provisional dan dapat mengalami perubahan apabila tidak ada bukti kuat atau dukungan yang ditemukan selama proses pengumpulan data.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

Agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai motivasi kerja karyawan di PD. XYZ, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan kepada empat partisipan yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Hasil pengamatan selama proses observasi menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PD. XYZ sudah dapat dikatakan tinggi. Karena target ataupun tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dibilang cukup memuaskan. Setiap bulannya karyawan selalu diberikan target, dan target tersebut selalu bisa tercapai.

Selanjutnya, terdapat beberapa faktor pendukung yang mendorong tingginya motivasi kerja para karyawan, seperti adanya lingkungan kerja yang nyaman. Keberadaan lingkungan yang nyaman menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Kondisi lingkungan yang cukup nyaman ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa banyak karyawan yang telah bekerja bersama dalam periode yang cukup lama. Selain itu, fasilitas dan teknologi yang disediakan oleh perusahaan juga memberikan dukungan signifikan bagi para karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Para karyawan menyatakan bahwa sebelum adanya teknologi, mereka sering menghadapi kesulitan, seperti mencari data lama dengan arsip yang banyak, tumpukan kertas yang tidak teratur. Namun, dengan masuknya teknologi, mereka tidak lagi mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas harian kantor, termasuk penyusunan laporan.

Walaupun dapat dikatakan motivasi kerja karyawannya sudah baik, tetapi masih ada beberapa hal yang dapat menghambat motivasi kerja mereka. Dalam wawancara mereka juga menyampaikan bahwa banyaknya pekerjaan yang diberikan juga dapat membuat mereka menjadi kurang bersemangat, terlebih lagi kurangnya apresiasi dari atasan meskipun mereka sudah bekerja dengan baik dan mencapai target. Karyawan berharap pimpinan dapat memberikan pujian bagi yang telah mencapai target yang diberikan, dan juga memberikan bonus dan rewards bagi karyawan yang memiliki kinerja yang cukup baik. Selain itu mungkin juga diperlukan konseling untuk karyawan yang menurun motivasi kerjanya. Konseling bisa dilakukan dengan dua metode yaitu; yang pertama adalah *coaching* atau pembinaan terhadap karyawan, dan yang kedua adalah tanya jawab dan meluruskan pola pikir atau masalah yang ada dalam diri individu tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada PD. XYZ sudah bisa terbilang lumayan tinggi.
2. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memberikan dukungan yang signifikan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan dan rekan kerja di dalam perusahaan sangat nyaman.
3. Pimpinan jarang memberikan apresiasi kepada para karyawan meskipun sudah mencapai target yang diberikan
4. Para karyawan menginginkan bahwa pimpinan memberikan apresiasi kepada mereka yang berhasil mencapai target yang ditetapkan., dan juga memberikan bonus dan rewards bagi karyawan yang memiliki kinerja yang cukup baik

## REFERENSI

- Abdussamad; 2021. (n.d.). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Isbn: 978-623-93614-6-4*, 251–254.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan Zuanda. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>
- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 32–42.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance at PT. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rahayu, M. D. (2020). Penggunaan teknologi informasi dalam layanan konseling untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling*, 314–320. <https://ojs.abkinjatim.org/index.php/ojspdabkin/article/view/53/41>
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Safitri, A., & Susanto, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askrindo Semarang. *Solusi*, 17(3), 155–172. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1633>
- Widyo, A., & Rifai, A. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . PEPUTRA Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis. *Valuta*, 2(1), 66–82.