

# SKRIPSI

## **Analisis Motivasi Karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau**

*Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh:

**CINDY JUNITRI**

**NPM. 175210805**

**Program Studi Manajemen S1**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Islam Riau**

**Pekanbaru**

**2021**

# ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. TANDANO ALAM JAYA RIAU

## ABSTRAK

OLEH :

**CINDY JUNITRI**

**NPM : 175210805**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motivasi karyawan. Objek penelitian ini dilakukan di PT. Tandano Alam Jaya Riau dengan karyawan perusahaan berjumlah 10 orang sebagai informan penelitian (sampel). Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada pihak informan dan melakukan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode analisis kualitatif. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui tiga alur analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi internal mendorong motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Tandano Alam Jaya. Faktor-faktor motivasi eksternal mendorong motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Tandano Alam Jaya Riau.

**Kata kunci : Motivasi, Kinerja**

## ABSTRACT

*This study aims to analyze employee motivation. The object of this research was conducted at PT. Tandano Alam Jaya Riau with 10 company employees as research informants (sample). Data was collected by interviewing the informants and conducting a literature study. This study uses primary data and secondary data with qualitative analysis methods. Data processing and analysis techniques were carried out through three qualitative data analysis lines, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that internal motivational factors encourage employee motivation in working at PT. Tandano Alam Jaya. External motivational factors encourage employee motivation in working at PT. Tandano Alam Jaya Riau.*

## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang lebih tepat dan paling indah dalam untuk mengungkapkan rasa syukur yang tiada terhingga kecuali dengan mengucapkan kalimat Alhamdulillah robbil alamin kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan program studi Manajemen S1 di Universitas Islam Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. TANDANO ALAM JAYA RIAU”**. Sebagai karya tulis ilmiah guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selanjutnya, shalawat dan salam kepada Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam sebagai pembawa risalah Islam di muka bumi.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang banyak kepada seluruh pihak yang telah berperan baik secara langsung maupun tidak langsung atas terselesainya tulisan skripsi ini sebagai ucapan terimakasih penulis pada :

1. Bapak Prof.Dr.H.Syafrinaldi, SH.,MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,AK.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Razak Jer, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

4. Bapak Dr. Haswari Hasan, SE., M.M, sebagai pembimbing yang telah banyak mengarahkan dan membimbing peneliti hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Kepada ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc, Bapak Kamar Zaman, SE., M.M, sebagai penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya dari awal kuliah hingga peneliti sampai pada penyelesaian tugas akhir dari perkuliahan.
7. Para karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Riau.
8. Kepada pihak perusahaan PT. Tandano Alam Jaya Riau beserta staff yang bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
9. Tentunya kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan dorongan serta motivasi baik moril maupun material kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Peneliti juga menyampaikan banyak terimakasih kepada Muhammad Sheldon Anugraha, karna telah memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti.
11. Teman-teman Manajemen Universitas Islam Riau Angkatan 2017 khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang banyak memberikan saran serta masukan kepada peneliti.



12. Teman-teman kelas dari awal masuk kuliah hingga skripsi ini selesai dan semoga sampai seterusnya yaitu Maisya Rahima, Tita Ulina, Wiwit Pitriani, Rifka Suci Safitri, Chicilia Adelia Putri, Mega Lestari, dan Refine Olivia.

Pekanbaru, Juni 2021  
Peneliti

**CINDY JUNTRI**  
**NPM :175210805**



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian .....	9
1.3 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II .....	12
TELAAH PUSTAKA .....	12
2.1 Motivasi .....	12
2.1.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.1.2 Proses Motivasi .....	12
2.1.3 Teori Motivasi .....	14
2.1.4 Prinsip-Prinsip Motivasi .....	16
2.1.5 Tujuan Motivasi.....	17
2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Penelitian.....	25
BAB III .....	26
METODE PENELITIAN .....	26
3.1 Lokasi dan objek penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV .....	30
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	30
4.1 Sejarah Umum Perusahaan .....	30
4.2 Struktur Perusahaan .....	32
4.3 Aktifitas Perusahaan.....	37
BAB V .....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	39

5.1 Identifikasi Informan .....	39
5.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian .....	39
5.2.1 Faktor Internal .....	39
5.2.2 Faktor Eksternal .....	47
5.3 Pembahasan.....	57
<b>BAB VI .....</b>	<b>61</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
6.1 Kesimpulan .....	61
6.1 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN 1 .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN 2 .....</b>	<b>66</b>



## DAFTAR TABEL

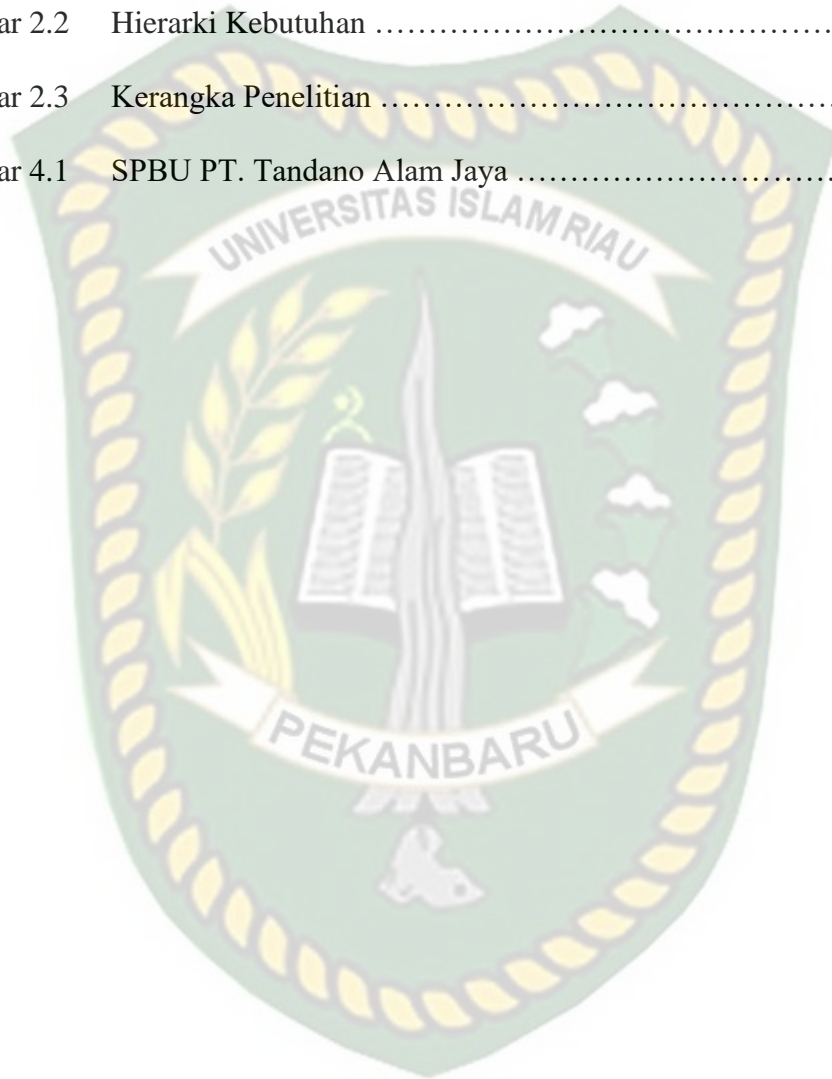
Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Tandano Alam Jaya Riau 2020 .....	6
Tabel 1.2	Data Kinerja Karyawan PT. Tandano Alam Jaya Riau .....	9
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu .....	24





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Motivasi .....	15
Gambar 2.2	Hierarki Kebutuhan .....	16
Gambar 2.3	Kerangka Penelitian .....	27
Gambar 4.1	SPBU PT. Tandano Alam Jaya .....	33



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis mengalami persaingan yang semakin ketat. Para pebisnis dituntut untuk mengelola bisnisnya sebaik mungkin agar dapat menghasilkan produk-produk baik barang maupun jasa yang bersaing. Dalam hal ini diperlukan kerja tim yang baik di dalam sebuah organisasi agar dapat meraih keberhasilan bisnisnya. Oleh karena itu diperlukan hubungan yang baik antara semua Sumber Daya manusia yang ada di suatu perusahaan.

Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila didukung dengan beberapa elemen yang ada di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan kunci yang penting disetiap perusahaan. Karyawan merupakan SDM yang berkontribusi jasanya berupa pikiran maupun tenaga dan mendapat insentif yang nilainya sesuai dengan jabatan yang dimiliki setiap karyawan. Hal ini mengharuskan perusahaan penyalur minyak dan gas di Indonesia mempunyai strategi yang telah disiapkan dengan matang agar dapat terhindar dari berbagai masalah yang dapat menghambat upaya untuk tercapainya tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

PT Tandano Alam Jaya Riau didirikan pada tahun 2015 dengan bentuk SPBU Regular yang bermitra dengan PT. Pertamina. SPBU

Regular adalah lembaga penyalur yang dibangun diatas sebidang tanah yang terbatas dengan syarat minimal berukuran 1.500 m<sup>2</sup> dan memiliki fasilitas SPBU yang dibangun berdasarkan rancangan, desain dan spesifikasi teknis yang telah disetujui oleh Pertamina yang digunakan untuk menyalurkan dan memasarkan BBM maupun produk lain dengan menggunakan merek dagang Pertamina serta dapat digunakan untuk pengelolaan Bisnis NFR (Non Fuel Retail) – NFR Optional.

PT. Tandano Alam Jaya Merupakan SPBU Reguler dengan sistem CODO (*Company Owned Dealer Operated*), SPBU CODO Pertamina adalah SPBU yang terbentuk atas kerjasama antara PT. Pertamina (PERSERO) dengan berbagai pihak. Yaitu, kerjasama pemanfaatan lahan milik perusahaan maupun individu untuk di didirikan SPBU Pertamina. Perusahaan ini bermitra dengan PT. Pertamina sebagai penyalur penyediaan gas LPG dan minyak bersubsidi kepada masyarakat umum khususnya untuk kebutuhan bahan bakar kendaraan rakyat/pribadi dengan jenis pertamax, pertalite, premium, dan solar.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan diketahui bahwa motivasi kerja di PT. Tandano Alam Jaya Riau belum begitu baik ditandai dengan adanya penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan menurunnya kinerja karyawan. Indikasi nya antara lain karyawan sering merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga kehilangan semangat kerja serta karyawan merasa perusahaan kurang dalam memberikan apresiasi kepada karyawan. Terkait informasi

yang didapat tersebut, maka PT. Tandano Alam Jaya Riau harus menyelesaikan persoalan tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu permasalahan yang sangat penting didalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci bagi perusahaan dalam meraih kemajuan dan keberhasilan. Selain itu, Sumber Daya Manusia juga termasuk kedalam aset utama perusahaan serta memiliki peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pengendali seluruh aktivitas perusahaan. Kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Masalah seputar kinerja karyawan biasa terjadi didalam perusahaan yang berpengaruh secara langsung pada perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan selalu meningkat agar tujuan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang dapat tercapai. Pada realitanya kadang kala kinerja karyawan tidaklah selalu mengalami peningkatan tetapi mengalami penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Membuat suasana kerja yang menyenangkan di ruang lingkup karyawan merupakan hal yang penting. Akan tetapi, karyawan yang memiliki perasaan termotivasi dan disiplin, jauh lebih penting, tidak hanya bagi manajemen, melainkan dalam bekerja karena motivasi, etika, dan disiplin yang tinggi adalah mutu SDM karyawan yang tinggi.



PT. Tandana Alam Jaya Riau perlu menerapkan adanya pemberian motivasi kepada para karyawan karena disinilah bagian terpenting agar dapat meningkatnya motivasi karyawan dalam setiap unit kerja. Meningkatkan motivasi dalam hal ini penting, karena pimpinan atau manajer berbeda dengan karyawan. Melakukan tugas sebagai seorang manajer maka harus bisa membagi-bagi tugas kepada semua bawahan yang ada di dalam unit kerja itu. Jika semua sistem sudah terbagi, maka manajer yang bersangkutan harus memiliki satu sistem yang ampuh agar dapat diketahui, apabila pekerjaan tersebut dikerjakan oleh bawahan.

Berikut ini data karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau pada tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. Tandana Alam Jaya Riau Tahun 2020**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)	Status
1	Manager Fuel	1	Kontrak
2	Admin	1	Kontrak
3	Koordinator LPG	1	Kontrak
4	Manager Non Fuel	1	Kontrak
5	K.A. Shift	4	Kontrak
6	Operator	14	Kontrak
7	Security	3	Kontrak
8	Supir LPG	4	Kontrak
9	Driver	1	Kontrak
10	Cleaning Service	2	Kontrak
Total Karyawan (Orang)		32	

*Sumber: PT. Tandano Alam Jaya Riau (2020)*



Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau di tahun 2020 yaitu berjumlah 32 orang dengan status karyawan kontrak. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya maka PT. Tandano Alam Jaya Riau perlu meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan baik apabila implementasinya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi PT. Tandano Alam Jaya. Agar tercapainya kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja yaitu untuk menilai berhasil atau tidaknya pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan. Pengukuran kinerja meliputi penilaian indikator kinerja sasaran yang tertuang dalam formulir

Pengukuran Kinerja (Form. PK). Perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. PT. Tandano Alam jaya harus mempunyai peran dalam upaya meningkatkan motivasi yang berguna untuk meraih sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing karyawan.

Motivasi karyawan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yaitu dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang ada dalam diri manusia untuk melakukan atau untuk berbuat sesuatu. Pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mendapatkan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut adalah suatu yang *invisible* yang dapat memberikan kekuatan untuk membuat individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada table di bawah ini terdapat data kinerja karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau pada

tahun 2020 dengan penilaian kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan PT. Tandana Alam Jaya Riau**

Penilaian	2018			2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kuantitas Kerja	20	73	14,6	20	72	14,4	20	69	13,8
Kualitas Kerja	20	74	14,8	20	72	14,4	20	67	13,4
Kerjasama	20	72	14,4	20	67	13,4	20	67	13,4
Tanggung Jawab	20	69	13,8	20	67	13,4	20	70	14
Inisiatif	20	69	13,8	20	72	14,4	20	69	13,8
	Jumlah		71,4	Jumlah		70	Jumlah		68,4

Sumber: PT. Tandano Alam Jaya Riau (2020)

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Tandano Alam Jaya Riau dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan yang signifikan, dimana pada tahun 2018 sebesar 71,4%, pada tahun 2019 sebesar 70% dan pada tahun 2020 sebesar 68,4%. Hal ini menjelaskan dari beberapa penilaian kinerja tersebut faktor kualitas kerja dan kerjasama menurun signifikan dari tahun 2018-2020 diantara indikator yang lain. Dari tahun 2018 kualitas kerja sebesar 74, tahun 2019 sebesar 72 dan tahun 2020 sebesar 67, disebabkan karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tingkat kesalahan masih tinggi. Indikator

kerjasama menurun yang dapat dilihat dari tahun 2018 yaitu sebesar 72, tahun 2019 yaitu sebesar 67 dan tahun 2020 yaitu sebesar 67, disebabkan karyawan tidak selalu kompak dalam menyiapkan masalah pekerjaan dan kapabilitas bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang sangat kurang. Data yang diperoleh pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Tandano Alam Jaya belum maksimal serta belum mencapai target perusahaan yaitu 100%, disebabkan oleh kualitas kerja dan kerjasama yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil pengamatan yang diperoleh secara langsung di lingkungan kerja PT. Tandano Alam Jaya Riau, terkadang ada karyawannya yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah diberikan. Selanjutnya, dalam melakukan pekerjaannya terdapat beberapa karyawan yang hanya mengerjakan apa yang dibebankan kepada karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat bahwa kurangnya motivasi kerja yang terdapat di PT. Tandano Alam Jaya Riau. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya konflik kerja, pengembangan karir, stres kerja, kompetensi, disiplin kerja, selain itu unsur motivasi, kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak. Atas dasar tersebut, ada hal yang menarik perhatian peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi karyawan di PT. Tandano Alam Jaya. Oleh karena itu, peneliti akhirnya melakukan pra-survei kepada seluruh karyawan yang berjumlah 10 orang, untuk menganalisis faktor apa saja yang mendorong motivasi karyawan di PT. Tandano Alam Jaya.



Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Motivasi Karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis terhadap faktor-faktor internal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau?
2. Bagaimana analisis terhadap faktor-faktor eksternal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau?

## **1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menjelaskan faktor-faktor internal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor eksternal yang dapat mendorong motivasi karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti



Sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan pengetahuan dalam menulis karya tulis ilmiah dan wawasan manajemen sumber daya manusia di bidang motivasi karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada perusahaan terutama PT. Tandano Alam Jaya Riau dalam membuat suatu kebijakan untuk masa yang akan datang, agar mencapai tujuan dari kebijakan tersebut secara optimal, khususnya dalam menganalisis motivasi karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi wawasan yang baru dan tambahan rujukan bagi masyarakat sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 1.3 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Didalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, pengertian motivasi, teori motivasi, prinsip-prinsip motivasi dan pengertian kinerja, serta penilaian kinerja.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variable, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini akan memuat hasil penelitian serta pembahasannya.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Motivasi

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Triatna, 2016:84) Motivasi yaitu dorongan yang muncul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu upaya untuk mendorong ataupun menarik yang dapat menimbulkan adanya perilaku ke arah suatu tujuan tertentu. Karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh karena mempunyai motivasi yang tinggi. Seorang mahasiswa akan belajar jika ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, bahwa Dorongan adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tujuan yang diinginkannya.

##### 2.1.2 Proses Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang didasari oleh sebuah dorongan. Dorongan inilah yang menjadi sebagai kebutuhan.

Menurut Triatna (2016:84) proses motivasi dapat dilihat pada gambar berikut.

( Gambar 2.1 : Proses Motivasi )



Sumber : Triatna, 2016

Berdasarkan gambar tersebut dapat dipahami bahwa proses motivasi dapat dibagi menjadi 6 tahapan. Yang pertama timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpuaskan, menimbulkan tegangan, kemudian dari ketegangan dalam dirinya menimbulkan dorongan. Agar dapat memenuhi dorongan tersebut ia mencari berbagai hal untuk memenuhi dorongan tersebut. Apabila pencarian itu menghasilkan suatu aktifitas yang memenuhi dorongan, maka ketegangan dalam diri seseorang akan menurun, atau bahkan meningkat. Tetapi jika dorongan kebutuhan ini tidak terpenuhi oleh aktivitas yang dicari dan dilakukan, maka ketegangan akan terus terjadi atau bahkan menjadi memuncak dalam kondisi terakhir inilah, seseorang mengalami stres.



Sesuatu bagi kebutuhan bagi seseorang jika berdasarkan penilaian dirinya merupakan suatu hal yang dinilai penting atau harus dipenuhi. Semakin tinggi tingkat penilaiannya, maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhan yang akan mendorong semakin tinggi perilaku kepenuhannya.

### 2.1.3 Teori Motivasi

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow adalah seorang ilmuwan sosial yang dikenal sebagai ahli psikologi perkembangan di New York, AS. Menurut Maslow dalam Triatna (2016:85) bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk melakukan motivasi yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya dan organisasinya. Hierarki kebutuhan ini dapat dilihat pada gambar berikut.

( **Gambar 2.2 : Hierarki Kebutuhan** )



Sumber : Abraham H. Maslow



Dalam setiap hierarki ini terdiri dari berbagai hal berikut ini:

*Fisiologis* : Rasa lapar, haus, perlindungan, dan kebutuhan ragawi lainnya.

*Keamanan* : Keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

*Sosial* : Mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, persahabatan

*Penghargaan* : Mencakup faktor rasa hormat internal: harga diri, otonomi, dan prestasi dan factor hormat eksternal: status, pengakuan, dan perhatian.

*Aktualisasi diri* : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Implikasi pemahaman terhadap teori Maslow bagi manajemen organisasi adalah bahwa perilaku seseorang dapat dilihat sebagai upaya individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, termasuk perilaku pegawai didalam organisasi. Setiap orang yang terjun langsung kedalam suatu organisasi baik bisnis maupun sosial, memiliki motif yang beragam yang mendasari mengapa ia masuk menjadi anggota sebuah organisasi.

## 2. Teori X dan Y

Teori X dan Y merupakan suatu teori yang ditemukan oleh Douglas McGregor. Menurut McGregor dalam Triatna (2016:88) karakteristik manusia dibagi menjadi dua kategori yaitu tipe X dan tipe Y. Teori X mengatakan bahwa karyawan malas, tidak menyukai kerja, harus dipaksa agar berprestasi dan tidak bertanggung jawab. Teori Y mengatakan bahwa karyawan berusaha, kreatif, menyukai kerja, menjalankan pengarahan diri

dan bertanggung jawab. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang dapat diklasifikasi berdasarkan dua teori, yaitu tipe X dan tipe Y.

### 3. *Teori Motivasi Higiene*

Teori Motivasi Higiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg dalam Triatna (2016:88) faktor-faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan. Dapat diartikan bahwa dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu itu muncul karena ada faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pemenuhan kepuasan individu.

#### **2.1.4 Prinsip-Prinsip Motivasi**

Terkait beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Busro (2018:51), diantaranya:

##### 1. Prinsip Partisipasi

Upaya untuk memotivasi kerja, para karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

##### 2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan memberikan komunikasi atas segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan. dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.5 Tujuan Motivasi**

Terdapat beberapa tujuan dalam memotivasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Merubah tingkah laku karyawan di perusahaan
2. Memaksimalkan gairah dan semangat dalam bekerja
3. Meningkatnya kedisiplinan dalam kerja
4. Meningkatnya prestasi kerja pada karyawan
5. Menumbuhkan rasa tanggung jawab
6. Produktivitas dan efisiensi yang semakin meningkat
7. Terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan

### 2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja antara lain:

##### A. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan seluruh individu yang hidup dipermukaan bumi. Agar dapat bertahan hidup setiap individu rela melakukan banyak hal, seperti hal itu baik ataupun buruk, hal tersebut halal atau haram, dan banyak lagi. Contohnya, agar dapat bertahan hidup manusia memerlukan makanan yang bergizi dan agar mendapatkannya, manusia rela berbuat apa saja agar mereka dapat memenuhi kebutuhan pokok yaitu makanan sehari-hari.

##### B. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki suatu hal akan membuat individu mau berusaha agar dapat memilikinya. Kejadian ini seringkali dialami di kehidupan kita setiap hari, karena keinginan yang tinggi agar dapat memiliki suatu hal dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat.

##### C. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Penyebab karyawan bekerja adalah karena memiliki keinginan agar dapat dihormati dan diakui oleh orang disekitarnya. Agar mendapatkan penghargaan, seseorang bahkan rela menghabiskan tenaga dan pikirannya



maka dari itu keinginan untuk memperoleh menjadi hal yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik.

#### **D. Keinginan untuk memperoleh pengakuan**

Apabila dirincikan, keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal berikut:

- a. Adanya penghargaan atas prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal memiliki peran penting dalam meningkatnya motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal yang mendorong karyawan dalam bekerja adalah:

##### **A. Kondisi Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja setiap harinya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi tersebut meliputi banyak hal diantaranya yaitu, lokasi yang strategis, fasilitas yang memadai, bersih, kenyamanan, rasa aman, sosialisasi karyawan yang terjaga. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai, menjadi faktor yang mendorong memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai seperti tidak strategis, fasilitas yang kurang, kotor, dengan kenyamanan yang kurang bahkan tidak

memiliki sosialisasi terhadap sesama karyawan membuat karyawan merasa jenuh dan bosan bahkan sampai stres kerja.

### **B. Kompensasi yang Memadai**

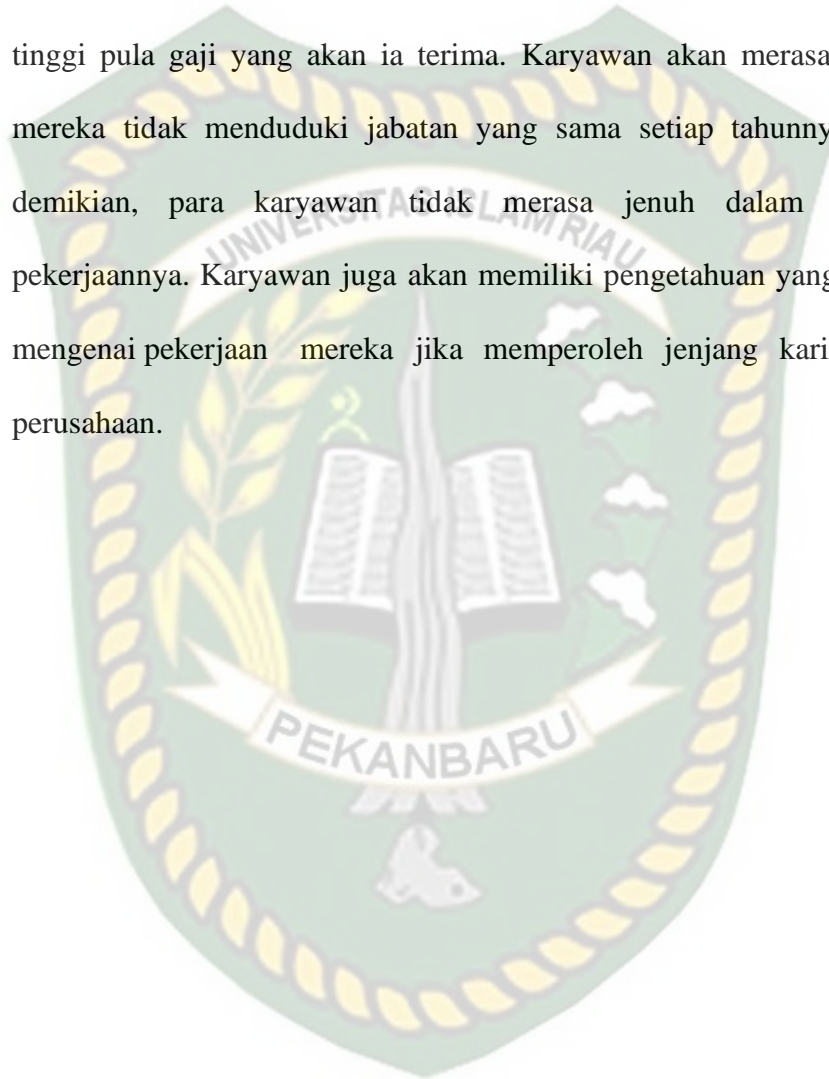
Kompensasi yang memadai menjadi hal yang sangat penting dalam memotivasi karyawan. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan giat. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

### **C. Supervisi yang Baik**

Supervisi memiliki beberapa manfaat di dalam suatu perusahaan yaitu memberi edukasi serta memberi arahan yang baik kepada para karyawan, agar terciptanya kinerja yang tinggi disebuah perusahaan. Maka posisi ini menjadikan supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu membimbing para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Apabila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dan sebaliknya, jika seorang pemimpin yang tidak dekat dengan karyawan dan tidak menguasai liku-liku pekerjaan yang dihadapi, maka hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi kurang harmonis dan menurunnya semangat untuk bekerja.

### **D. Adanya Jaminan Pekerjaan**

Adanya jaminan karir didalam suatu perusahaan membuat setiap individu rela bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Semakin tinggi jabatan yang didudukinya, semakin tinggi pula gaji yang akan ia terima. Karyawan akan merasakan bahwa mereka tidak menduduki jabatan yang sama setiap tahunnya. Dengan demikian, para karyawan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga akan memiliki pengetahuan yang lebih luas mengenai pekerjaan mereka jika memperoleh jenjang karir di suatu perusahaan.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Erlis Milta Rin Sondole (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung	Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.
2	Ayu Nisa (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang	Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Dalam menggunakan metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji F dan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis. Bahwa bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semua variabel independen berpengaruh



				positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan.
3	Deni Primajaya (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana motivasi dan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, mengetahui gambaran kinerja karyawan, mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan pelatihan kerja karyawan.	Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa adanya pengaruh antara motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang.
4	Etika Roswani (2018)	Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. telekomunikasi Indonesia WITEL Makassar	Untuk mengetahui analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu gejala dan fakta terhadap objek pada saat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta

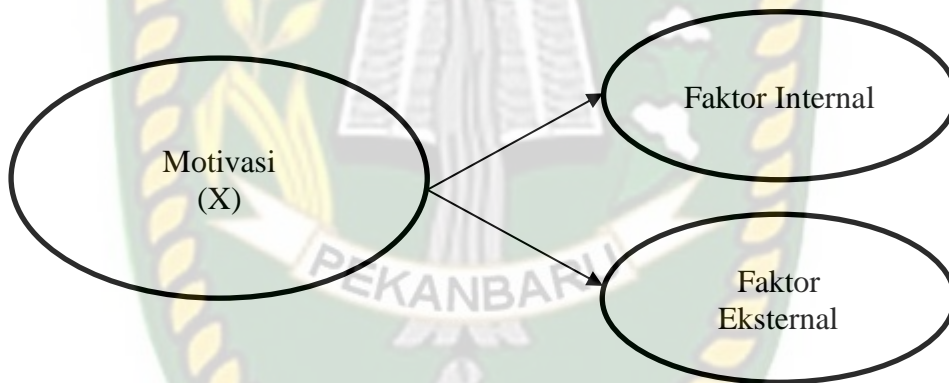
			penelitian berlangsung.	dapat meningkatkan citra perusahaan.
5	Zeni Rofia Wardani (2019)	Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo	Untuk mendeskripsikan faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo	Berdasarkan hasil dengan pendekatan kualitatif, faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan

				kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.
--	--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berikut ini ialah kerangka berfikir teoritis yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan dari telaah pustaka. Kerangka berfikir teoritis yang diajukan meliputi variabel motivasi (X) yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

( Gambar 2.3 : Kerangka Penelitian )



Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara, 2012

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tandano Alam Jaya Riau yang beralamat di Jl. Lintas Timur, Berapit Luar, Kec. Seberida, Kab. Indragiri Hulu Provinsi Riau.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber utama. Pengumpulan data ini berupa wawancara langsung kepada para karyawan.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua. Data sekunder didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

#### 3.4 Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

(Sugiyono, 2016:15) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan



karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau yaitu sebanyak 10 orang.

## 2. Sampel

(Sugiyono, 2016:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu sebanyak 10 orang.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

#### 2. Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk melengkapi data yang bersumber dari berbagai pedoman seperti buku dan website.

### 3.6 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 dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui tiga alur analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan seperti dibawah ini:

#### A. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses memilih data yang telah didapatkan melalui hasil survei dilapangan. Reduksi data dilakukan dengan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu serta mengorganisasi data sedemikian rupa agar dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan akhir. Peneliti melakukan reduksi data dengan cara membuat catatan lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan informan maupun responden. Pemusatan perhatian dilakukan dengan memfokuskan pertanyaan pada pertanyaan penelitian yang ingin dijawab dalam penelitian.

## B. Penyajian Data

Dalam hal ini penyajian data digambarkan dengan sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian ini penyajian data disajikan dalam bentuk teks naratif berupa catatan lapangan yang kemudian diperkuat dan/atau dilengkapi dengan bentuk lainnya bagan/table.

## C. Menarik Kesimpulan

Verifikasi dilakukan sebelum peneliti menarik kesimpulan akhir, di mana proses menyimpulkan tentang penelitian ini dilakukan bersama dengan para informan yang merupakan subjek dalam penelitian yang telah menyumbangkan data dan informasi tentang kegiatan SPBU.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Umum Perusahaan

PT. Tandano Alam Jaya yang beralamat di jalan Lintas Timur, Berapit Luar, Kec. Seberida, Kab. Indragiri Hulu Provinsi Riau merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan minyak dan gas. PT Tandano Alam Jaya Riau didirikan pada tahun 2015 dengan bentuk SPBU Regular yang bermitra dengan PT. Pertamina. PT. Tandano Alam Jaya Merupakan SPBU Regular dengan sistem CODO (*Company Owned Dealer Operated*), SPBU CODO Pertamina merupakan SPBU yang bekerjasama antara PT. Pertamina (PERSERO) dengan berbagai pihak. Kerjasama dalam bentuk pemanfaatan sebidang tanah yang dimiliki perusahaan maupun perorangan agar dapat didirikan SPBU Pertamina. Perusahaan ini bermitra dengan PT. Pertamina sebagai penyalur penyediaan gas LPG dan minyak bersubsidi kepada masyarakat umum khususnya untuk kebutuhan bahan bakar kendaraan rakyat/pribadi dengan jenis pertamax, pertalite, premium, dan solar.

Pada awal didirikannya perusahaan ini hanya menjual gas LPG yang berlokasi di jalan Sekolah Rumbai. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini terus mengalami kemajuan yang cukup signifikan, dikarenakan belum banyaknya pesaing di daerah tersebut. Dengan adanya kemajuan tersebut mendorong pihak internal perusahaan untuk melebarkan sayapnya dengan menjadi penyalur BBM yang bekerja sama dengan PT. Pertamina dan mendirikan



SPBU di jalan Lintas Timur, Berapit Luar, Kec. Seberida, Kab. Indragiri Hulu Provinsi Riau.

( Gambar 4.1 : SPBU PT. Tandano Alam Jaya )



Sumber : PT. Tandano Alam Jaya

#### Visi dan Misi Perusahaan :

##### 1. Visi PT. Tandano Alam jaya

Dalam mencapai tujuannya, PT. Tandano Alam Jaya memiliki visi, yaitu : **Menjadi perusahaan penyedia produk fuel dan LPG serta non fuel lainnya yang unggul dan diminati.**

**Unggul** : Selalu menjadi yang terdepan dan lebih baik dari pelaku bisnis lain pada bidang usaha yang sama.

**Diminati** : Menjadi pilihan utama pelanggan melalui tiga keunggulan utama, Pelayanan Pasti Prima, kualitas dan takaran produk yang terjaga,

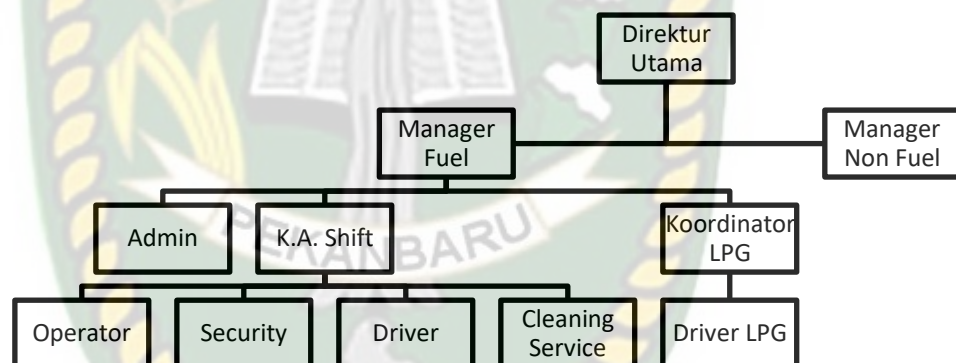
prasarana yang nyaman dan luas serta didukung SDM yang kompeten, ramah dan menyenangkan.

## 2. Misi PT. Tandano Alam Jaya

Dalam mencapai tujuannya, PT. Tandano Alam Jaya memiliki misi, yaitu: **Menyediakan dan menyalurkan produk fuel, LPG, dan produk non fuel pendukung lain.**

### 4.2 Struktur Perusahaan

**Gambar 4.2 : Struktur PT. Tandano Alam Jaya**



Sumber : PT. Tandano Alam Jaya

Berikut disajikan uraian tugas fungsi dalam struktur organisasi perusahaan PT. Tandano Alam Jaya:

#### 1. Direktur Utama

Pimpinan puncak memiliki wewenang dalam menetapkan dan merumuskan suatu kebijakan serta program umum perusahaan.

Manajemen puncak memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Memastikan semua kegiatan dan pengelolaan SPBU 13293622 beroperasi dengan baik dan sesuai dengan standar operasional prosedur dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Memegang penuh kendali dan kuasa serta bertanggung jawab dalam pengembangan perusahaan secara keseluruhan.
- c. Menentukan kebijakan yang akan dilaksanakan perusahaan, dan melakukan penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.
- d. Mengelola dan mengembangkan usaha yang sudah ada di PT. Tandano Alam Jaya.
- e. Penanggung jawab operasional secara umum, baik dalam hubungan internal maupun eksternal.

## **2. Manager Fuel dan Manager Non Fuel**

Manager non fuel bertanggung jawab untuk mengintegrasikan macam-macam variable dan karakteristik dari pegawainya dalam mencapai tujuan perusahaan. Tugas manager fuel dan manager non fuel adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab terhadap perizinan yang diperlukan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya hubungan baik dengan lingkungan sekitar perusahaan.

- c. Meminta pertanggung jawaban dari setiap bagian pada tingkat di bawahnya.
- d. Bertanggung jawab terhadap fasilitas SPBU.
- e. Bertanggung jawab terhadap segala aset yang dimiliki SPBU.
- f. Mempunyai wewenang dalam merencanakan dan megontrol fungsi operasional perusahaan.
- g. Membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang mendukung pencapaian visi perusahaan.

### 3. Admin

Wewenang yang dimiliki admin mencakup pengelolaan finansial PT. Tandano Alam Jaya mulai dari proses pengusulan anggaran, pengelolaan neraca keuangan hingga pelaporan keuangan. Tugas admin adalah :

- a. Membuat transaksi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Mengkoordinasi dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak agar tepat waktu sesuai aturan pemerintah.
- c. Merencanakan penyusunan anggaran perusahaan dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan bahwa penggunaan dana secara efektif.



- d. Mengontrol arus kas perusahaan cashflow, dalam pengelolaan mengenai hutang dan piutang.
- e. Melakukan pencatatan tentang keluar masuknya BBM serta rekapannya.

#### **4. K.A. Shift**

Kepala shif adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Tugas K.A. Shift adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas kegiatan operasi penjualan BBM.
- b. Bertanggung jawab atas kegiatan perawatan alat dan fasilitas.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan dan jadwal shift.
- d. Menyelesaikan kegiatan administrasi umum.
- e. Melakukan pembuatan transaksi keuangan.

#### **5. Koordinator LPG**

Wewenang yang dimiliki koordinator LPG adalah mengevaluasi efektifitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas perusahaan.

Tugas koordinator LPG adalah :

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan operasional.
- b. Monitoring konsistensi kualitas dan kuantitas LPG.
- c. Monitoring penjualan dan persediaan LPG.

- d. Membuat pesan atau permohonan pengisian LPG ke Pertamina.

## 6. Operator

Tugas dan tanggung jawab operator adalah :

- a. Menyelesaikan konsumen dalam mengisi BBM.
- b. Menjaga kebersihan lingkungan dan alat.
- c. Melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa, tangki, dan genset.
- d. Membantu petugas dalam pengisian minyak menggunakan mobil tangki Pertamina.

## 7. Driver

Tugas driver BBM dan LPG adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas-tugas pimpinan perusahaan.
- b. Menjaga nama baik perusahaan.

## 8. Cleaning Service

Melakukan pembersihan di area SPBU setiap hari. Tugas dari cleaning service adalah :

- a. Melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas di area SPBU.
- b. Menjaga kebersihan lingkungan dan alat.

## 9. Security

Pihak dalam melakukan pengamanan terhadap segala kegiatan yang ada di SPBU. Tugas dari Security diantaranya:

- a. Melakukan pengamamanan terhadap sarana dan fasilitas pekerja dan konsumen di area SPBU.
- b. Mengatur ketertiban arus lalu lintas kendaraan konsumen di area SPBU.
- c. Menutup jalur masuk dan keluar bila SPBU tidak beroperasi.

#### 4.3 Aktifitas Perusahaan

PT. Tandano Alam Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan minyak dan gas di Riau. Perusahaan ini bermitra dengan PT. Pertamina sebagai penyalur penyediaan gas LPG dan minyak bersubsidi kepada masyarakat umum khususnya untuk kebutuhan bahan bakar kendaraan rakyat/pribadi dengan jenis pertamax, pertalite, premium, dan solar. PT. Tandano Alam Jaya juga memberi beberapa fasilitas di SPBU untuk menunjang kenyamanan seperti wisma transit, Indomaret, CFC, Mushala, Free parking.

Sistem Kerja Sistem jam kerja yang ada di PT. Tandano Alam Jaya di kantor adalah sebagai berikut:

- a. Hari Senin – Hari Minggu: Pukul 08.00 – 16.00

Sistem jam kerja yang ada di PT. Tandano Alam Jaya

- a. Hari Senin – Hari Minggu: 24 Jam

Setiap hari ada tiga pergantian shift diantaranya:

- a. Jam 07.00 – 15.00

b. Jam 15.00 – 21.00

c. Jam 21.00 – 07.00 (Sudah termasuk uang lembur)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identifikasi Informan

NO.	NAMA PEKERJA / KARYAWAN	JABATAN
1	MUSLIMAN	MANAGER FUEL
2	ALDO	ADMIN
3	ADE CHANDRA KUSUMA JAYA	KOORDINATOR LPG
4	ENDANG HERMAIDI	MANAGER NON FUEL
5	SYAIFULLAH	KA. SHIFT
6	EKA SYAHPUTRA	K.A SHIFT
7	REZA PURNAMA	OPERATOR
8	NANDA ARIA	OPERATOR
9	EKO PRIYONO	SECURITY
10	ZETRI WELVI	DRIVER

#### 5.2 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif yang dilakukan dengan berbagai referensi dan wawancara untuk menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, didapatkan beberapa variabel yang perlu diteliti. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

##### 5.2.1 Faktor Internal

###### a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup

Keinginan untuk dapat bertahan hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Agar dapat mempertahankan hidupnya orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau

buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Contohnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau melakukan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Berdasarkan wawancara dengan Ade selaku koordinator LPG :

“Saya sudah lama bekerja di PT Tandano Alam Jaya alasan saya mengapa bekerja disini untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya di rumah, kebutuhan untuk makanan sehari/hari dan pendidikan untuk anak saya” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Ade tanggal 12 April 2021)

Eka selaku K.A. Shift juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan keinginan untuk dapat bertahan hidup :

“Alasan saya bekerja di PT Tandano Alam Jaya sama seperti kawan kawan yang lain untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memberikan sedikit rezeki saya disini untuk keluarga saya dikampung” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Eka tanggal 12 April)

Menurut Reza selaku Operator juga memberikan penjelasan terkait keinginan untuk dapat bertahan hidup. Berdasarkan wawancara dengan Reza :

“Saya merupakan lulusan sma sederajat, sangat sulit mencari pekerjaan di zaman sekarang bekerja di PT Tandano Alam Jaya saya sangat bersyukur untuk melengkapi kebutuhan sehari/hari untuk makan dan kebutuhan lainnya” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Reza tanggal 12 April 2021)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan, keinginan untuk dapat bertahan hidup adalah alasan utama para karyawan bekerja di perusahaan ini. Untuk dapat bertahan hidup, para karyawan di PT. Tandano Alam Jaya harus memiliki motivasi yang mendorong para

karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan giat setiap harinya agar dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

#### **b. Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda akan mendorong individu untuk dapat melakukan pekerjaan. Kejadian ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Berdasarkan wawancara dengan Syaifullah selaku K.A. Shift :

“Selama saya bekerja di PT. Tandano Alam Jaya keinginan yang belum saya capai ialah memiliki rumah pribadi karena selama bekerja disini saya hanya mengontrak rumah” (Berdasarkan hasil wawancara dengan Syaifullah pada tanggal 12 april 2021)

Menurut Nanda selaku operator juga memberikan penjelasan terkait keinginan untuk dapat memiliki. Berdasarkan wawancara dengan Nanda :

“Dari awal saya bekerja disini saya belum mempunyai kendaraan, setelah kurang lebih 1 tahun bekerja di PT. Tandano Alam jaya akhirnya saya dapat membeli kendaraan sesuai kebutuhan saya.” (Wawancara tanggal 12 April 2021)

Aldo selaku admin juga memberikan penjelasan yang berkaitan dengan keinginan untuk dapat memiliki :

“Keinginan ya pasti ada banyak, salah satunya memiliki bisnis saya sendiri. Saat ini masih belum tercapai karena finansial saya yang belum memadai.” (Wawancara tanggal 12 April 2021)

Dalam hal ini, karyawan di PT. Tandano Alam Jaya memiliki keinginan untuk dapat memiliki suatu hal yang belum terwujud. Hal ini menjadi pendorong para karyawan untuk lebih giat dalam melakukan

pekerjaan. Beberapa alasan karyawan tersebut mempunyai semangat kerja di PT. Tandano Alam Jaya adalah karena adanya dorongan untuk dapat memiliki suatu benda yang mereka inginkan. Jika karyawan menginginkan benda maupun aset, secara tidak langsung mereka perlu adanya biaya agar dapat membeli apa yang belum mereka miliki. Oleh karena itu, pegawai di PT. Tandano Alam Jaya menjadikan hal tersebut motivasi untuk bekerja lebih giat. Dengan demikian, gaji yang mereka peroleh dari bekerja di PT. Tandano Alam Jaya dapat untuk membeli keinginan yang belum ia raih semasa hidupnya.

### **c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan**

Karyawan pada hakekatnya sangat membutuhkan penghargaan dalam setiap prestasi kerja yang dilakukan. Hal ini membuat PT. Tandano Alam Jaya menerapkan sistem *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau memiliki loyalitas pada perusahaan. PT. Tandano Alam Jaya memberikan bonus berupa uang apabila karyawan bekerja dengan baik dan memenuhi target perusahaan. Pimpinan perusahaan juga sering memberikan penghargaan berupa pujian kepada para karyawan yang kinerjanya baik dan loyal kepada perusahaan sehingga para karyawan sangat memiliki semangat untuk bekerja dengan baik. Hal ini diutarakan oleh informan yang bernama Aldo selaku admin dalam wawancara yang dilakukan yaitu:

“Pada hakekatnya manusia itu sangat butuh penghargaan terutama saya kak karena kalau dapat penghargaan kita merasa pekerjaan kita dihargai seperti saya pernah dapat bonus dari atasan karena menilai pekerjaan saya baik dan



saya sangat senang dan semakin semangat dalam bekerja” (Wawancara pada tanggal 12 April 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dari Aldo maka, peneliti dapat menganalisis bahwa penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena merasa pekerjaannya dihargai dan juga senang dengan apa yang dia dapatkan dari hasil prestasi kerjanya. Dalam Hal ini perusahaan berperan penting memberikan penghargaan bagi karyawan dengan kinerja yang baik dan memiliki loyalitas pada perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Penghargaan yang didapatkan oleh karyawan tentunya berfungsi untuk mendorong kinerja karyawan karena memiliki motivasi kerja yang kuat. Selain penghargaan berupa materi, karyawan juga tentunya sangat senang jika atasan memberikan penghargaan berupa pujian.

Pernyataan di atas juga dipertegas dengan apa yang disampaikan oleh Aldo mengenai pernyataan tentang keinginan untuk memperoleh pengakuan. Menurut Musliman selaku manager fuel memberikan pendapatnya tentang keinginan untuk memperoleh pengakuan :

“Menurut saya sangatlah penting memberi penghargaan terhadap karyawan karena dengan memberi penghargaan berupa bonus gaji atau pun kenaikan gaji dapat meningkatkan motivasi sehingga karyawan lebih bertanggung jawab atas *job description*” (Wawancara pada tanggal 12 April 2021)

Menurut Endang dengan tingkatan jabatan yang sama yaitu selaku Manager Non Fuel pada PT. Tandano Alam Jaya berpendapat bahwa :

“Tentu saja penghargaan penting, penghargaan juga banyak bentuknya baik dari penghargaan emosional atau verbal dan juga penghargaan secara finansial, perusahaan juga sebaiknya memberikan penghargaan secara emosional seperti dipuji atas kegiatan yang dilakukan masing masing divisi dan juga diberikan tips atau bonus bila mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu tanpa kesalahan.” (Wawancara tanggal 12 April 2021)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Musliman (Manager fuel) dan Endang (Manager non fuel) dapat peneliti jelaskan pentingnya pemberian penghargaan di PT. Tandano Alam jaya. Maka dari itu diperlukan adanya peran manager yang baik sehingga terciptanya rasa saling menghargai atas sesama karyawan. Dengan demikian, karyawan pun berlomba-lomba untuk mendapatkan penghargaan sehingga terus meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Tandano Alam jaya yang membuat tercapainya tujuan perusahaan agar menjadi lebih baik lagi.

Penghargaan memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan motivasi karyawan PT. Tandano Alam Jaya dan bukan hanya penghargaan berupa bonus uang tapi juga pujian dari atasan. Penghargaan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan PT. Tandano Alam Jaya meskipun ada satu orang yang tidak mengakui bahwa penghargaan tidak terlalu penting tapi pada dasarnya mereka juga senang jika menadapatkan penghargaan. Hal ini peneliti dapat menganalisis bahwa penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Tandano Alam Jaya karena merasa puas dengan pekerjaannya dengan penghargaan yang didapatkan. Begitupun dengan karyawan lain yang belum mendapatkan penghargaan, mereka akan lebih giat bekerja untuk mendapatkan penghargaan karena keinginan untuk mendapatkan sesuatu membuat motivasi kerjanya meningkat.

#### **d. Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi**

Promosi jabatan merupakan kenaikan posisi karyawan dari bawah

menuju posisi yang lebih tinggi. Naiknya jabatan atau posisi karyawan pada yang lebih tinggi membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan posisinya sehingga lebih giat dalam bekerja demi memperlihatkan kepada atasannya bahwa dia bertanggungjawab atas posisi yang diberikan. Selain itu, karyawan yang mendapat promosi jabatan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mendorong produktivitas kerjanya dan ini sangat menguntungkan perusahaan.

Promosi jabatan membuat karyawan akan lebih puas karena merasa diperhatikan dan dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan menjadi dorongan untuk lebih giat dalam bekerja karena motivasi karyawan meningkat. Promosi jabatan merupakan faktor yang sangat kuat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan lebih semangat dan giat dalam melakukan suatu pekerjaan karena merasa punya tanggung jawab yang lebih dari sebelumnya. Hal ini dikatakan Eka selaku K.A. Shift dalam wawancara yaitu:

“Awal saya bekerja di PT Tandano Alam Jaya saya bekerja di bagian operator selama 1 tahun, setelah itu saya mendengar ada promosi bagian KA Shift dan saya pun mendaftar dan Alhamdulillah saya menduduki posisi KA Shift sekarang, dengan tingkatan jabatan yang lebih tinggi saya menyadari tanggung jawab juga semakin tinggi dan saya akan lebih giat bekerja diposisi ini dan memberikan yang terbaik” (Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 April 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dari Eka maka, dapat dianalisis bahwa promosi jabatan atau kenaikan jabatan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan yang dinaikkan jabatannya merasa punya tanggungjawab besar yang harus dijalaninya sehingga akan lebih



maksimal dalam bekerja. Tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Tandano Alam Jaya membuat karyawan ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan cara berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Reza selaku operator menyatakan pendapatnya tentang keinginan untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih tinggi :

“Untuk meraih karier ke jenjang yang lebih tinggi, kita juga harus memenuhi kriteria dari jabatan yang diinginkan, tidak sekedar jabatan tetapi masing masing jabatan memiliki job descriptionnya masing masing, dengan memerhatikan KA Shift dan apa saja yang diperlukan saya juga ingin naik jabatan jika dibuka lowongan terbuka untuk KA Shift” (Wawancara pada tanggal 12 April 2021)

Menurut Nanda dengan tingkat jabatan yang sama yaitu sebagai operator juga memberikan pernyataannya tentang keinginan untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih tinggi :

“Saya menyelesaikan tugas yang diberikan oleh KA Shift dengan waktu yang tepat dan minim kesalahan, menurut saya dengan belajar lebih banyak lagi kepada KA Shift saya ingin menempati kedudukan KA Shift” (Wawancara pada tanggal 12 April 2021)

Pada wawancara yang dilakukan kepada kedua operator tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya jenjang karier di PT. Tandano Alam Jaya membuat para karyawan yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan jenjang karier ke yang lebih tinggi membuat para karyawan di PT. Tandano Alam berlomba-lomba untuk menduduki posisi tersebut. Hal ini menjelaskan kan bahwa pentingnya jenjang karier di sebuah perusahaan, karena keinginan untuk mendapatkan jenjang karier ke yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga para karyawan merasa termotivasi.



Promosi jabatan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik yang sudah dipromosikan maupun yang belum dipromosikan. Karyawan yang sudah dipromosikan pada jabatan ataupun posisi yang lebih tinggi akan merasa senang dan bertanggung jawab atas jabatannya sehingga akan lebih semangat dan maksimal dalam bekerja. Kemudian bagi yang belum dipromosikan jabatannya akan termotivasi untuk lebih rajin dan lebih giat dalam bekerja dengan harapan mendapat promosi jabatan apabila ada posisi yang kosong. Hasil wawancara kepada tiga karyawan lainnya juga akan termotivasi lebih giat bekerja terkait dengan promosi jabatan. Namun ada dua informan yang tidak terlalu berambisi mendapatkan promosi jabatan meski juga tidak menolak ketika jabatannya dinaikkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lebih banyak yang termotivasi ketika jabatannya dinaikkan.

### **5.2.2 Faktor Eksternal**

#### **a. Kondisi lingkungan kerja**

Kondisi lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja setiap harinya dapat memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut meliputi banyak hal diantaranya yaitu, lokasi yang strategis, fasilitas yang memadai, bersih, kenyamanan, rasa aman, sosialisasi karyawan yang terjaga. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai, menjadi faktor yang mendorong memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai seperti tidak strategis, fasilitas yang kurang, kotor, dengan kenyamanan yang kurang bahkan tidak memiliki sosialisasi terhadap sesama

karyawan membuat karyawan merasa jenuh dan bosan bahkan karyawan sampai mengalami stres kerja.

Menurut Nanda selaku operator berpendapat tentang kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Tandano Alam Jaya :

“Iya berpengaruh dan disini saya suka tempatnya karena bersih dan tempat baru saja dibangun dalam beberapa tahun terakhir jadi fasilitas seperti musholla dan wc umum terawat dan rapi bagus. Hanya saja beberapa karyawan dan customer membuang sampah sembarangan tapi bisa diselesaikan dengan adanya andil cleaning service dan hubungan kami sesama pekerja sangatlah baik hingga menimbulkan rasa kekeluargaan” (Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan pernyataan dari Nanda maka dapat dianalisis bahwa lingkungan kerja khususnya tempat yang bersih dapat menciptakan kenyamanan sehingga dapat meningkatkan motivasinya bekerja diperusahaan. Rasa nyaman akan membuat karyawan betah diperusahaan namun sebaliknya, apabila rasa nyaman yang tidak dimiliki lagi oleh karyawan maka dia tidak akan betah diperusahaan. Meningkatnya motivasi kerja karyawan didorong oleh rasa nyaman yang dimilikinya sehingga dapat bekerja dengan baik. Selain itu, hubungan dengan sesama karyawan dan juga atasan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Ade selaku koordinator LPG menyatakan pendapatnya mengenai kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan jarak tempat tinggalnya dengan PT. Tandano Alam Jaya :

“Lokasi PT. Tandano Alam Jaya dekat dari rumah saya, jadi akses saya kerja jadi lebih efisien. Saya jadi lebih irit pengeluaran terutama bensin” (Wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Nanda, dapat dianalisis

bahwa lokasi dekat dengan rumah sangat menguntungkan bagi karyawan karena mengurangi biaya transportasi dan mempersingkat waktu tempuh saat berangkat maupun pulang kerja. Tapi, kelemahannya jika ada acara lingkungan, otomatis empat karyawan tersebut akan libur bekerja. Dan karena jarak yang berdekatan tersebut membuat para karyawan lalai, sehingga mereka terkadang masih datang bekerja dengan terlambat. Dan keterlambatan masuk saat bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterlambatan merupakan salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja. Hasilnya membuat pelayanan di SPBU tidak maksimal.

Menurut Syaifullah selaku K.A. Shift menjelaskan kondisi fasilitas yang ada di SPBU PT. Tandano Alam Jaya :

“Semua peralatan yang ada di PT. Tandano Alam Jaya masih berfungsi dengan baik dan bisa dilihat semua mesin pom beroperasi. Saya selalu melakukan pemeriksaan setiap hari seperti pemeriksaan terhadap takaran BBM dan kondisi nozzle pasti pas karena sudah menjadi tanggung jawab saya untuk menjaga fasilitas SPBU.” (Wawancara tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan pernyataan dari Syaifullah maka peneliti dapat dianalisis bahwa lingkungan kerja khususnya fasilitas yang ada di SPBU sudah memadai dan beroperasi dengan baik sehingga karyawan di PT. Tandano Alam Jaya dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Fasilitas yang memadai akan sangat mendukung kinerja para karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena didukung oleh fasilitas yang memadai.

Dari fakta lapangan yang peneliti lihat saat melakukan wawancara di PT. Tandano Alam, kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan sudah baik. Seperti diantaranya yaitu, lokasi yang strategis karena terletak di jalan lintas yang buat SPBU PT. Tandano Alam Jaya sangat dibutuhkan masyarakat. SBPU PT. Tandano Alam Jaya juga memiliki fasilitas yang bisa dibilang sangat lengkap untuk sebuah SPBU yaitu dengan adanya musholla, WC umum, Indomaret, CFC, free parking, serta adanya rest area. Dengan adanya fasilitas yang memadai, SPBU PT. Tandano Alam Jaya dapat memberikan kenyamanan kepada konsumen maupun para karyawan yang bekerja di PT. Tandano Alam Jaya karena didukung dengan kebersihan yang terjaga. SPBU PT. Tandano Alam Jaya juga didukung rasa aman karena memiliki security yang sigap dalam bekerja. Sosialisasi yang ada terhadap sesama karyawan juga terjaga dengan baik sehingga menimbulkan lingkungan yang harmonis.

#### **b. Kompensasi yang memadai**

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Insentif merupakan hal mendasar yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu. Hal ini yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah ingin mendapatkan gaji yang memadai sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ada banyak alasan yang membuat seseorang berhenti dari



lingkungan kerjanya mulai dari alasan yang sepele maupun alasan yang sangat besar. Namun alasan yang paling sering diutarakan oleh karyawan adalah persoalan gaji. Misalnya dalam perusahaan tersebut tidak kunjung menaikkan gaji karyawannya yang sudah lama berkerja, gaji tidak kunjung dibayar oleh perusahaan. Jadi gaji merupakan keinginan pokok seseorang untuk bekerja. Jawaban hasil wawancara dari Aldo selaku admin pada PT. Tando Alam Jaya yaitu:

“Pertama saya masuk kerja, tujuan saya untuk memperoleh penghasilan supaya tidak lagi membebani orang tua karna selama ini orang tua yang membiayai hidup saya dan saat itu saya termotivasi untuk mencari kerja supaya dapat penghasilan sendiri dan selama saya di PT Tandano Alam Jaya Kompensasi yang saya dapat sesuai dengan yang di janjikan akan tetapi tugas yang diberikan melebihi job deskripsi saya” (Wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan Hasil wawancara, peneliti menganalisis bahwa gaji sangat penting untuk memperoleh kehidupan layak sehingga dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih giat. Semua orang membutuhkan gaji setiap pekerjaannya karna itu merupakan hal yang paling utama dalam bekerja disuatu perusahaan. Hal ini gaji atau kompensasi dapat memotivasi individu atau karyawan lebih giat dalam bekerja dengan hasil maksimal karena keinginannya untuk memiliki sesuatu yang dapat meningkatkan motivasinya untuk bekerja agar mendapatkan apa yang belum iya miliki seperti halnya gaji.

Berbeda dengan Eko selaku security memberikan pendapatnya mengenai kompensai yang memadai. Menurut Eko kompensasi yang diterima sudah memadai. Berikut lebih jelasnya dalam kutipan wawancara

berikut :

“Kalau bicara soal gaji, tentu yg namanya manusia tidak ada yang pernah puas. Pastinya selalu menginginkan lebih, tapi gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya sekarang” (Wawancara tanggal 16 April 2021)

Sama halnya dengan Eko, Menurut Zetri selaku driver memberikan penjelasan mengenai kompensasi yang memadai :

“Alhamdulillah, gaji saya cukup untuk menghidupi anak dan istri saya dirumah, jika kami bekerja lembur kami juga diberikan gaji yang sesuai dengan jam kerja” (Wawancara tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan dari wawancara diatas maka peneliti dapat menganalisis bahwa kompensasi yang diberikan sudah memadai. Tapi tidak semua karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang mereka peroleh. Hal ini akan berdampak pada motivasi kerja para karyawan, semakin tinggi gaji yang mereka peroleh maka semakin tinggi tingkat motivasi para karyawan dalam bekerja. Sebaliknya apabila jika gaji yang diperoleh tidak sesuai maka akan terjadinya penurunan motivasi para karyawan dalam bekerja.

### **c. Supervisi yang baik**

Supervisi memiliki beberapa manfaat di dalam suatu perusahaan yaitu memberi edukasi serta memberi arahan yang baik kepada para karyawanan, agar terciptanya kinerja yang tinggi disebuah perusahaan. Maka posisi ini menjadikan supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu membimbing para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Apabila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dan sebaliknya, jika seorang

pemimpin yang tidak dekat dengan karyawan dan tidak mengusasai lika-liku pekerjaan yang dihadapi, maka hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi kurang harmonis dan menurunnya semangat untuk bekerja. Jawaban dari hasil wawancara dari salah seorang karyawan PT. Tandano Alam Jaya yaitu menurut Eko selaku security berpendapat bahwa:

“Pemimpin tidak selalu memberikan arahan, memang karyawan diajarkan untuk belajar sendiri memecahkan masalah agar karyawan satu dengan karyawan lainnya dapat menumbuhkan komunikasi dan hubungan yang baik”. (Wawancara tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat menganalisis bahwa agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan dibutuhkan adanya manajer yang dapat mengarahkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Karena jika peran manajer tidak dilakukan dengan baik, kinerja yang dimiliki para karyawan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Pak Musliman sebagai manajer, setiap hari selalu mengawasi setiap pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan. Ia selalu mengawasi setiap tugas yang diberikan dan mengontrol kinerja karyawan agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Ia juga memberikan arahan untuk selalu hati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan agar tidak melakukan kesalahan. Jika terdapat kesalahan, maka pak Musliman akan membantu dan mengarahkan agar kualitas yang diperoleh sesuai dengan standar PT. Tandano Alam Jaya.

Menurut Reza selaku operator menjelaskan pendapatnya tentang supervisi yang ada di PT. Tandano Alam Jaya :

“Arahan yang diberikan oleh pimpinan PT Tandano Alam Jaya sudah cukup jelas untuk kami karyawan pahami, jika ada kekurangan informasi kami juga bisa diskusi dengan pimpinan dan di respon dengan baik.”

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menganalisis bahwa dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan membuat suasana kerja terjalin dengan baik. Hubungan antara pimpinan dan karyawan juga tetap terjaga dengan baik. Apabila hubungan yang dijalin dengan para karyawan tidak ada, hal ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan dalam bekerja di PT. Tandano Alam Jaya. Sehingga peran supervisi yang baik mendukung motivasi setaip karyawan dalam bekerja.

Sama halnya dengan Reza, Menurut Eka dengan jabatan yang lebih tinggi yaitu sebagai K.A. Shift menjelaskan pendapatnya mengenai supervisi yang baik :

“Pimpinan PT Tandano Alam Jaya memberikan arahan yang mudah dipahami oleh karyawannya dan arahan tersebut kami jadikan acuan untuk mengerjakan *job description* disetiap masing masing devisi” (Wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat menganalisis bahwa dengan memberikan arahan yang mengedukasi para karyawan dapat membuat tugas yang diberikan terlaksana dengan baik. Maka dari itu pimpinan di PT. Tandano Alam Jaya sebaiknya memberikan program sertifikasi dan pelatihan agar meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini juga dapat menguntungkan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.



#### **d. Adanya jaminan pekerjaan**

Adanya jaminan karir didalam suatu perusahaan membuat setiap individu rela bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Semakin tinggi jabatan yang didudukinya, semakin tinggi pula gaji yang akan ia terima. Karyawan akan merasakan bahwa mereka tidak menduduki jabatan yang sama setiap tahunnya. Dengan demikian, para karyawan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga akan memiliki pengetahuan yang lebih luas mengenai pekerjaan mereka jika memperoleh jenjang karir di suatu perusahaan.

Tidak bisa dipungkiri jika karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk masa depan perusahaan yang harus diperhatikan. Biasanya karyawan tidak memperhatikan keselamatan kerja bahkan ceroboh dalam bekerja karena tidak ada perhatian dari perusahaan. Penerapan keselamatan kerja oleh perusahaan akan memberikan rasa aman kepada karyawan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan mendorong produktivitasnya. Hasil wawancara peneliti kepada Zetri selaku driver pada PT. Tandano Alam Jaya:

“Penerapan jaminan pekerjaan sangat penting karena kalau misalnya kecelakaan, kita juga akan rugi karena tidak masuk kerja dan kita juga merasa diperhatikan sehingga nyaman dalam bekerja karena kalau nyaman bekerja hasilnya pasti ikut” (Wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh, peneliti menganalisis bahwa jaminan pekerjaan berpengaruh meningkatkan

motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan di PT. Tandano Alam Jaya. Hal ini Peneliti menganalisis jaminan kerja akan meningkatkan performa karyawan dalam bekerja karena merasa diperhatikan dan juga merasa tenang menjalani aktivitasnya.

Menurut Reza selaku operator berpendapat mengenai wawancara yang dilakukan tentang pentingnya jaminan kerja :

“Sangat penting menurut saya karena semua pekerjaan memiliki resikonya masing masing, jika di SPBU seperti ini yaitu yang di khawatirkan jika terjadinya kesalahan teknis seperti kebakaran akibat kita para karyawan ataupun konsumen yang tidak mentaati peraturan dari SPBU.” (Wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan maka peneliti dapat menganalisis bahwa terdapatnya resiko yang besar dalam bekerja di PT. Tandano Alam Jaya. Karena adanya resiko yang tinggi maka diperlukan adanya jaminan pekerjaan seperti halnya asuransi dalam hal kesehatan. Maka dari itu, apabila karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja karena mereka merasa aman dan dilindungi oleh perusahaan terhadap adanya resiko dalam bekerja. Hal ini berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Ade selaku kordinator LPG berpendapat tentang keuntungan mengenai adanya jaminan kerja, berikut penjelasan lebih jelasnya :

“Pentingnya jaminan pekerjaan dizaman saat ini sangat dibutuhkan karena tidak semua karyawan memiliki kesehatan yang baik, ada juga yang mempunyai penyakit diluar kecelakaan kerja, sehingga perusahaan dapat mencover biayanya.” (Wawancara pada tanggal 16 April 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh, peneliti menganalisis bahwa terdapat adanya perbedaan kesehatan setiap karyawan di PT. Tandano Alam Jaya. Layaknya setiap manusia memiliki kesehatan fisik yang berbeda, sehingga karyawan yang memiliki penyakit merasa diuntungkan dengan adanya jaminan pekerjaan seperti halnya asuransi BPJS yang telah diberikan PT. Tandano Alam Jaya. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya jaminan pekerjaan seperti asuransi kesehatan membuat para karyawan termotivasi dalam bekerja.

### 5.3 Pembahasan

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

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal sangatlah penting untuk menunjang motivasi karyawan. Peneliti menemukan faktor-faktor internal dan eksternal dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pendekatan lapangan dan analisis deskripsi. Faktor internal terdiri dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

supervisi yang lebih baik, adanya jaminan pekerjaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada banyak penyebab serta alasan-alasan sehingga orang-orang mau bekerja. Alasan semua orang bekerja tentunya ingin mendapatkan imbalan maupun kesejahteraan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Karyawan bekerja diperusahaan karena ingin mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan dari perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja karena keinginan yang ingin dia capai.

Peneliti menemukan faktor-faktor internal dan eksternal dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pendekatan lapangan dan analisis deskripsi. Faktor internal terdiri dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang lebih baik, adanya jaminan pekerjaan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi kerja akan meningkat jika mendapatkan imbalan-imbalan dari perusahaan karena alasan yang paling kuat seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang layak melalui imbalan-imbalan yang telah didapatkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila perusahaan memberikan imbalan kepada para karyawannya maka motivasi karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong karyawan lebih semangat untuk bekerja dan tentunya akan



mendorong hasil kerja yang maksimal. Imbalan-imbalan itulah sebagai faktor motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan PT. Tandano Alam Jaya Riau.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga akan berpengaruh baik pada produktivitasnya karena ada dorongan-dorongan untuk menguatkan motivasi yang ada dalam dirinya dan akan menimbulkan kepuasan tersendiri.

Hasil kerja para karyawan akan baik jika motivasi kerjanya kuat, untuk itu biasanya perusahaan menggunakan imbalan-imbalan sebagai motivator untuk menguatkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan tujuan mendorong para karyawan lebih memaksimalkan hasil kerja dan tentunya output dari pemberian imbalan itu akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

Atasan atau pimpinan PT. Tandano Alam Jaya lebih berorientasi pada pengimplementasian motivator-motivator dalam mendorong motivasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti mengkhususkan beberapa faktor- faktor motivasi kerja dalam mendorong kinerja karyawan PT. Tandano Alam Jaya antara lain faktor kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang lebih baik, adanya jaminan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas terlihat sangat jelas bahwa faktor internal dan faktor eksternal yang diberikan oleh perusahaan PT. Tandano Alam Jaya

Riau dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Triatna (2016:85) bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk melakukan motivasi yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya dan organisasinya.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

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

1. Faktor motivasi internal yang menjadi pendorong kinerja karyawan di PT. Tandano Alam Jaya merupakan bekerja dengan giat agar bisa meraih keinginan untuk dapat bertahan hidup, memiliki, memperoleh pengakuan, mendapatkan jenjang karir sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara.
2. Faktor motivasi eksternal yang menjadi pendorong kinerja karyawan di PT. Tandano Alam Jaya merupakan lokasi yang strategis serta tempat kerja yang bersih, gaji dan bonus yang sesuai, manajer yang membimbing dan memberi arahan, dan adanya jaminan kerja sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Mangkunegara.

#### 6.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi PT. Tandano Alam Jaya dan memberikan pengetahuan baru.

Berikut saran yang dapat disampaikan:

1. Pimpinan PT. Tandano Alam Jaya sebaiknya lebih tegas lagi dalam menetapkan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya seperti memberikan kompensasi yang memadai dengan job deskripsi yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Jika ada tambahan job desk maka sebaiknya memberi insentif tambahan kepada karyawan.
2. Manager PT. Tandano Alam Jaya sebaiknya memberikan arahan yang maksimal kepada para karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Para karyawan sebaiknya lebih memerhatikan lingkungan dimana mereka bekerja. Sebaiknya disiplin dalam hal kebersihan, seperti tidak membuang sampah sembarangan karena kebersihan bukan hanya tugas cleaning service tetapi seluruh karyawan agar tercipta lingkungan yang bersih sehingga dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk memperdalam penelitian dengan metode kualitatif dan juga harus memperbanyak sumber dan referensi serta teliti dalam memperoleh data agar penelitiannya lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2012). *Performance Management 3<sup>rd</sup>*. USA: Pearson Education. Inc
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFEE.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan kedua ed.)*. 2016: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukaromah, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT ASTRA International TBK Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang*

Soekarno Hatta Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019, 2-7.*

- Nisa, Ayu., Makmuri, M.K., dan Haswaty AR. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang.* Jurnal Ilmiah Tekno : *Vol.14, No.1, April 2017, 11-25.*
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.
- R Putri, F. I. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014, 221-831.*
- Rivai, V., dan Sagala, J.E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sondole, E.M.R, O.S. Nelwan dan I.D. Palandeng. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung.* Jurnal EMBA : *Vol.3, No.3 September 2015, 650-659.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabet.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Rajawali Pers