

**PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ADICIPTA WISESA**

TUGAS AKHIR

Oleh:

**PINGKAN UMBAS
NIM: 22 051 050**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
2025**

**PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ADICIPTA WISESA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya Administrasi Bisnis (AMd. AB)
Pada Program Studi Administrasi Bisnis*

Oleh:

**PINGKAN UMBAS
NIM: 22 051 050**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
2025**

Judul Tugas Akhir “**Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Adicipta Wisesa**” Yang disusun oleh **Pingkan Umbas** NIM. **22051050** yang dalam pembuatan tugas akhir di bimbing oleh Bapak **Willem Gilbert Pomantow, SE.,M.Si** NIP. **196511191990031003** dan Ibu **Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM** NIP. **197112202005012001**.

ABSTRAK

Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Daya Adicipta Wisesa. Hasil observasi menunjukkan bahwa rendahnya motivasi berdampak pada keterlambatan kerja, kurangnya inisiatif, dan menurunnya produktivitas. Faktor-faktor penyebab antara lain kurangnya penghargaan, minimnya pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kesimpulannya, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Peningkatan motivasi melalui penghargaan, pelatihan, serta komunikasi yang efektif dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan di lingkungan kerja PT. Daya Adicipta Wisesa.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Final Project Title “The Importance of Work Motivation in Improving Employee Performance at PT Daya Adicipta Wisesa” prepared by Pingkan Umbas NIM. 22051050 which in making the final project was guided by Mr. Willem Gilbert Pomantow, SE, M.Si NIP. 196511191990031003 and Dr. Christien Adriani Karambut, SE, MM NIP. 197112202005012001.

ABSTRACT

Work motivation plays an important role in shaping employee discipline, responsibility, and productivity. This study aims to determine the importance of work motivation in improving employee performance at PT Daya Adicipta Wisesa. The observation shows that low motivation has an impact on work tardiness, lack of initiative, and decreased productivity. The contributing factors include lack of appreciation, lack of self-development, and unsupportive work environment. In conclusion, work motivation plays an important role in driving employee performance. Therefore, companies need to implement the right motivation strategy to increase work enthusiasm and productivity. Increasing motivation through rewards, training, and effective communication can encourage optimal and sustainable employee performance in the work environment of PT. Daya Adicipta Wisesa.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance

MOTTO

"Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."

Kolose 3:23 (TB)

"Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri. Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu."

Amsal 3:5-6 (TB)

"Jangan takut, sebab Aku menyertai engkau, jangan bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan."

Yesaya 41:10 (TB)

Di Persembahkan Kepada:

Mama dan Papa Tercinta

Terlebih Khusus TUHAN YESUS KRISTUS

LEMBAR PERSETUJUAN

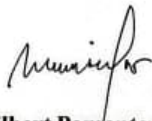
Tugas Akhir oleh PINGKAN UMBAS
Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji

Manado, 30 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,



Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si
NIP. 196511191990031003



Dr. Christien A. Karambut, SE., MM
NIP. 197112202005012001

Ketua Panitia,



Juliet Pauladel Truly Makinggung, SE., M.Si
NIP. 197307222002122001

v

LEMBAR PENGESAHAN

PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ADICIPTA WISESA

Oleh:

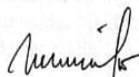
PINGKAN UMBAS

NIM: 22 051 050

Telah dipertimbangkan di depan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (AMd. AB)

Pada Tanggal 30 Juli 2025

Ketua Penguji 1



Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si

NIP. 196511191990031003

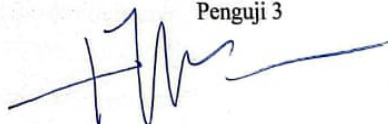
Penguji 2



Dr. Jufrina Mandulangi, SE., M. Si

NIP.196701191993032002

Penguji 3



Melky K. E. Paendong, SE., MBA

NIP. 198505032019031010



Mengetahui

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Dina Rowelna S. Maramis, SE, M.Si

NIP. 1972091520021221002

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pingkan Umbas
 NIM : 22051050
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIII Administrasi Bisnis
 Judul Tugas Akhir : Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Daya Adicipta Wisesa

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Tugas Akhir ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, 28 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Pingkan Umbas
 NIM. 22051050

FM-203 ed.A rev.0

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Pingkan Umbas
NIM : 22051050
Tempat/Tanggal Lahir : Kawangkoan, 02 Febaruari 2003
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Buha, Banua 3
Riwayat Pendidikan : TK Galilea Pusat Kawangkoam
SD Negeri 1 Kawangkoan
SMP Negeri 1 Kawangkoan
SMA Negeri 1 Kawangkoan
Nama Ayah : Jansen G. Umbas
Nama Ibu : Fenny A. Pesik
Alamat Orangtua : Kawangkoan, Minahasa
Daerah Asal : Kec. Kawangkoan, Kab. Minahasa - Sulawesi Utara
Judul Tugas Akhir : Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan
Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Adicipta Wisesa
Dosen Pembimbing : 1. Willem Gilbert Pomantow, SE.,M.Si
2. Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM
Dosen Penguji : 1. Willem Gilbert Pomantow, SE.,M.Si
2. Dr. Jufrina Mandulangi, SE., M.Si
3. Melky K. E. Paendong, SE., MBA
Waktu Pelaksanaan Ujian : Rabu, 30 Juli 2025



Manado, 30 Juli 2025
Mahasiswa

Pingkan Umbas
NIM. 22051050

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karna atas berkat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan Judul "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Adicipta Wisesa".

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dengan selesainya Tugas Akhir ini tidak terlepas dari banyaknya bantuan serta dukungan, baik ketika melaksanakan Tugas Akhir di antaranya:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA Selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si Selaku Wakil Direktur Bidang Akademik.
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si Selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum.
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, ST., MT Selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
5. Juliet P.T Makinggung, SE., M.Si Selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama.
6. Diana R.S Maramis, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
7. Arifmanuel Kolondam, SE.,MM Selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
8. Vekky Supit, SE., M.Si Selaku Sekertaris Panitia Seminar Ujian Tugas Akir dan Skripsi.
9. Willem Gilbert Pomantow, SE.,M.Si Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis dan Dosen Pembimbing 1 .
10. Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM Selaku dosen pembimbing 2.
11. Dr. Jufrina Mandulangi, SE., M. Si Selaku dosen penguji 2
12. .Melky K. E. Paendong, SE., MBA Selaku dosen wali dan Penguji 3.
13. PT. Daya Adicipta Wisesa yang merupakan tempat penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan.

14. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberi dukungan serta mendoakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
15. Sahabat McD dan teman-teman dari kelas AB 2 yang selalu mendukung dan berjuang bersama dari semester satu sampai semester akhir ini.
16. Ronaldo R. Rompas yang selalu bersedia membantu dan menemani selama masa perkuliahan sampai pada pembuatan Tugas Akhir.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar Tugas Akhir ini menjadi lebih baik. Semoga Tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Manado, 30 Juli 2025
Penulis,

Pingkan Umbas
NIM : 2205105

DAFTAR ISI

PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN	i
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ADICIPTA WISESA	i
PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN	i
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ADICIPTA WISESA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR Error! Bookmark not defined.	
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.4 Tujuan Dan Manfaat	4
1.4.1 Tujuan	4
1.4.2 Manfaat	5
BAB II	6
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Konsep Motivasi	6
2.1.2 Fungsi Motivasi.....	7

2.1.3 Tujuan Motivasi	8
2.1.4 Indikator Motivasi.....	9
2.2 Konsep Kinerja	10
2.2.1 Tujuan Kinerja	11
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.2.3 Indikator Kinerja	13
2.3 Konsep Motivasi Kerja	14
2.3.1 Fungsi Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	19
2.4 Hasil Penelitian Relevan	20
BAB III.....	24
HASIL DAN PEMBAHASAN	24
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	24
3.1.1 Sejarah Perusahaan	25
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	27
3.1.3 Bidang Usaha	28
3.1.4 Sumber Daya Perusahaan.....	29
3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan	30
3.1.6 Uraian Pekerjaan	32
3.2 Gambaran Permasalahan Penerapan Motivasi Kerja	37
3.3 Pembahasan	39
3.3.1 Penerapan Motivasi Pada PT. Daya Adicipta Wisesa.....	39
3.3.2 Penerapan Kinerja Pada PT. Daya Adicipta Wisesa.....	41
3.3.3 Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada.....	44
BAB IV	47
PENUTUP.....	47
4.1 Kesimpulan	47
4.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
Tabel 2.4	Penelitian Relevan.....	21
Tabel 3.1	Jumlah pegawai PT. Daya Adicipta Wisesa	29
Tabel 3.2	Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
Gambar 3.1	PT. Daya Adicipta Wisesa	24
Gambar 3.2	Sejarah PT. Daya Adicipta Wisesa	27
Gambar 3.3	Area dan Jumlah Core Bisnis	28
Gambar 3.4	Struktur Organisasi	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk maupun pelayanan kepada pelanggan. Salah satu kunci utama untuk mewujudkan hal tersebut adalah kinerja pegawai yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena kinerja individu akan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di perusahaan seperti PT Daya Adicipta Wisesa. Menurut Robbins dan Judge (2021), motivasi yang tinggi dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki semangat kerja, komitmen, dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu faktor utama yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang tinggi adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi dapat berupa dorongan untuk mendapatkan gaji, pengakuan, rasa aman, pencapaian pribadi, maupun pengembangan karier. Seorang pegawai yang

memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kreatif, dan produktif. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi rendah cenderung bekerja seadanya, tidak antusias, dan sulit berkembang, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

PT. Daya Adicipta Wisesa merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang distribusi dan layanan sepeda motor Honda di wilayah Indonesia Timur. Sebagai perusahaan yang memiliki jaringan distribusi yang luas, PT. Daya Adicipta Wisesa memiliki tantangan dalam memastikan bahwa setiap pegawai yang terlibat, baik di bagian operasional, administrasi, hingga layanan purna jual, mampu bekerja secara optimal. Dalam menghadapi tuntutan konsumen dan perkembangan industri otomotif yang pesat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan memberikan layanan terbaik. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja tinggi menjadi sangat penting untuk mendukung kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

Selama praktik kerja lapangan (PKL) di Departemen Sales dan Marketing, penulis menjalankan beberapa tugas penting yang mencakup pemutakhiran daftar harga motor, pembaruan informasi mengenai harga komoditas pangan, serta pemantauan pergerakan pesaing. Tugas-tugas ini memberikan penulis wawasan mendalam tentang pentingnya informasi yang akurat dan terkini dalam strategi pemasaran. Berdasarkan hasil pengamatan, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh PT. Daya Adicipta Wisesa dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Beberapa indikator yang mencerminkan rendahnya motivasi antara lain:

keterlambatan kerja, memperpanjang jam istirahat dan menurunnya produktivitas kerja. Faktor-faktor ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen terhadap aspek motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Melalui pengalaman ini, penulis menyadari bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam merespons perubahan pasar dan menjaga daya saing perusahaan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menggali lebih dalam tentang sejauh mana pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Daya Adicipta Wisesa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja, serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Dengan adanya perhatian khusus terhadap motivasi kerja, perusahaan tidak hanya akan memperoleh peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif, lingkungan kerja yang harmonis, dan pegawai yang loyal terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan hasil observasi, dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di PT. Daya Adicipta Wisesa. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan ini, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a) Keterlambatan karyawan masuk kerja dan mengikuti briefing pagi karena karyawan tidak termotivasi untuk datang tepat waktu.
- b) Karyawan yang sengaja memperlambat penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis telah merumuskan pokok permasalahannya adalah:

- a) Bagaimana penerapan motivasi pada PT. Daya Adicipta Wisesa?
- b) Bagaimana penerapan kinerja pada PT. Daya Adicipta Wisesa?
- c) Bagaimana penerapan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Daya Adicipta Wisesa?

1.4 Tujuan Dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui penerapan motivasi motivasi pada PT. Daya Adicipta Wisesa.
- b) Untuk mengetahui penerapan kinerja pada PT. Daya Adicipta Wisesa.
- c) Untuk mengetahui penerapan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Daya Adicipta Wisesa.

1.4.2 Manfaat

- a) Mengetahui penyebab utama rendahnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran dalam briefing pagi di PT. Daya Adicipta Wisesa.
- b) Menganalisis bagaimana penerapan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Menjadi dasar evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia.
- d) Memberikan solusi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
- e) Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi faktor utama yang menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu dalam menyelesaikan tugas, mempertahankan kinerja, dan mencapai hasil kerja yang diharapkan. Motivasi bukan hanya tentang keinginan untuk bekerja, tetapi juga berkaitan erat dengan arah, intensitas, dan ketekunan dalam bertindak.

Sebagai tambahan yang lebih aktual, Ryan & Deci (2020) melalui *Self-Determination Theory* menyatakan bahwa motivasi terbentuk ketika tiga kebutuhan dasar manusia terpenuhi, yaitu *autonomy* (kebebasan dalam bekerja), *competence* (kemampuan merasa cakap), dan *relatedness* (keterhubungan sosial dengan orang lain). Dalam lingkungan kerja, jika ketiga hal ini terfasilitasi, maka motivasi karyawan akan meningkat secara alami dan berkelanjutan.

Setiawan (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan. Ia menyoroti bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah aspek penting yang memengaruhi perilaku kerja individu. Setiap karyawan memiliki alasan berbeda dalam bekerja, dan organisasi perlu memahami serta memenuhi faktor-faktor pendorong tersebut agar kinerja tetap optimal. Dengan memahami teori-teori motivasi baik klasik maupun modern, perusahaan dapat menciptakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan semangat, disiplin, dan produktivitas karyawan secara menyeluruh.

2.1.2 Fungsi Motivasi

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong tindakan yang membuat seseorang mau dan bersemangat untuk melakukan suatu kegiatan. Tanpa motivasi, seseorang cenderung bekerja secara asal atau bahkan tidak memulai sama sekali. Dengan adanya motivasi, energi, dan perhatian akan terfokus pada tujuan yang ingin dicapai. Misalnya, karyawan yang termotivasi akan berusaha lebih keras, mengambil inisiatif, dan mencari cara untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Selain itu, motivasi berfungsi sebagai pengarah perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi membantu seseorang menentukan langkah-langkah yang tepat dan konsisten dalam bekerja. Dengan arah yang jelas, individu tidak mudah terganggu oleh hal-hal yang tidak relevan dan tetap fokus pada target yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi, motivasi yang terarah dapat meningkatkan koordinasi kerja dan memastikan setiap anggota tim memahami peran serta tanggung jawabnya.

2.1.3 Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan utama untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang agar mau memulai dan melakukan suatu kegiatan. Dorongan ini bisa muncul dari kebutuhan, keinginan, atau harapan akan hasil yang ingin dicapai. Tanpa motivasi, seseorang mungkin akan bekerja dengan setengah hati atau bahkan tidak memulai sama sekali. Dengan adanya motivasi, individu terdorong untuk mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktu secara optimal demi mencapai sasaran. Contohnya, karyawan yang termotivasi akan lebih semangat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dengan kualitas yang baik.

Selain membangkitkan dorongan, tujuan motivasi adalah mengatur dan mengarahkan perilaku agar fokus pada tujuan yang jelas. Motivasi membantu seseorang memilih langkah yang tepat dan menghindari hal-hal yang menghambat pencapaian. Dalam organisasi, motivasi berperan penting untuk memastikan setiap anggota tim bergerak pada arah yang sama, sehingga semua usaha saling mendukung dan tidak berjalan sendiri-sendiri. Dengan arah yang jelas, pekerjaan menjadi lebih teratur dan tujuan bersama lebih mudah tercapai.

Tujuan motivasi yang terakhir adalah meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan terhadap hasil kerja. Motivasi membuat seseorang tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi juga lebih cerdas, kreatif, dan efisien. Ketika target tercapai, akan muncul rasa puas dan bangga yang bisa menjadi sumber motivasi baru untuk mencapai tujuan berikutnya. Hal ini penting untuk menciptakan keberlanjutan kerja dan mempertahankan semangat dalam jangka panjang, baik untuk kepentingan pribadi maupun keberhasilan organisasi

2.1.4 Indikator Motivasi

Untuk mengukur tingkat motivasi seseorang, diperlukan sejumlah indikator yang dapat menjadi tolok ukur perilaku dan sikap dalam bekerja. Indikator ini membantu melihat sejauh mana dorongan internal maupun eksternal mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan. Adapun empat indikator motivasi yang umum digunakan adalah sebagai berikut:

1. Ketekunan dalam Bekerja

Ketekunan berarti seseorang tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan atau hambatan. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan konsisten bekerja hingga tujuan tercapai, tidak mudah menyerah, dan tetap fokus meskipun prosesnya memakan waktu lama.

2. Semangat dan Antusiasme

Semangat terlihat dari sikap positif, energi, dan gairah dalam melakukan pekerjaan. Individu yang termotivasi biasanya menunjukkan antusiasme sejak memulai hingga menyelesaikan tugas, serta merasa senang saat terlibat dalam aktivitas tersebut.

3. Inisiatif dan Kreativitas

Motivasi mendorong seseorang untuk mengambil langkah-langkah baru tanpa harus selalu menunggu perintah. Hal ini tercermin dari kemauan mencari solusi, mengajukan ide, atau memperbaiki cara kerja agar lebih efektif dan efisien.

4. Konsistensi dalam Mencapai Target

Konsistensi berarti menjaga performa dan kualitas kerja secara

berkelanjutan. Orang yang memiliki motivasi kuat akan berusaha mencapai target yang sudah ditentukan secara terus-menerus, bukan hanya sesekali, sehingga hasil kerjanya stabil dan dapat diandalkan.

2.2 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menjalankan perannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu pandangan menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan persepsi individu terhadap peran yang dijalankan. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan dijalankan, serta sejauh mana seseorang menunjukkan sikap kerja, kedisiplinan, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya.

Penilaian terhadap kinerja menjadi hal penting karena dapat digunakan untuk mengetahui kontribusi pegawai terhadap organisasi serta sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia.

2.2.1 Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja pada dasarnya adalah untuk memberikan arah dan gambaran mengenai seberapa baik seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, demi mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi alat penting dalam memastikan bahwa setiap individu berada pada jalur yang tepat dalam menjalankan perannya, serta mampu memberikan kontribusi nyata bagi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Tujuan kinerja ini juga erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi, karena melalui kinerja yang optimal, organisasi dapat mengelola waktu, tenaga, dan sumber daya secara lebih efektif.

Selain itu, tujuan dari kinerja adalah sebagai dasar evaluasi terhadap kemampuan, perilaku, dan hasil kerja karyawan. Dengan adanya pengukuran kinerja yang sistematis, pimpinan organisasi dapat mengetahui sejauh mana pencapaian yang telah dilakukan oleh setiap individu, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti pemberian penghargaan (*reward*), promosi, pelatihan, maupun pembinaan. Kinerja juga berfungsi untuk menumbuhkan tanggung jawab dan kesadaran kerja bagi karyawan, karena mereka mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan akan dievaluasi dan memiliki dampak terhadap kariernya. Dalam jangka panjang, pencapaian kinerja yang baik tidak hanya membawa manfaat bagi individu itu sendiri, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka akan lebih tekun, produktif, dan bertanggung jawab.

2. Kemampuan (Skill & Kompetensi)

Kemampuan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung (baik secara fisik maupun sosial) akan membantu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Gaji yang sesuai, bonus, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target.

6. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan secara berkala akan meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat menghadapi tuntutan kerja yang terus berkembang.

7. Disiplin dan Etika Kerja

Kedisiplinan dalam waktu, tanggung jawab, dan aturan perusahaan sangat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, maka semakin tinggi kinerjanya.

2. Kualitas Kerja

Mengukur tingkat ketelitian, ketepatan, dan keakuratan hasil pekerjaan. Hasil kerja yang minim kesalahan menunjukkan kualitas kerja yang baik.

3. Ketepatan Waktu

Menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Karyawan yang disiplin terhadap waktu menunjukkan kinerja yang tinggi.

4. Inisiatif

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengambil tindakan tanpa harus selalu menunggu perintah. Karyawan dengan inisiatif tinggi biasanya lebih proaktif dan kreatif.

5. Kerja Sama

Menggambarkan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dalam tim. Karyawan yang mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan baik akan meningkatkan efektivitas kerja kelompok

6. Tanggung Jawab

Mengacu pada sejauh mana karyawan mampu menerima dan melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh komitmen dan kesungguhan.

2.3 Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam dan luar individu yang menimbulkan semangat dan keinginan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong produktivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi, di mana karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal.

Herzberg (2020), mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi dan faktor-faktor hygiene. Faktor motivasi, seperti pengakuan dan pencapaian, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, dapat mencegah ketidakpuasan.

Rivai dan Sagala (2017) Dalam buku mereka mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan. Mereka menekankan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya penting untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

2.3.1 Fungsi Motivasi Kerja

a) Meningkatkan Produktivitas

Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus pada tugas yang diberikan. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, atau tujuan yang jelas. Dengan produktivitas yang meningkat, perusahaan dapat mencapai target lebih cepat dan efisien, yang berdampak positif pada keuntungan.

b) Meningkatkan Kualitas Kerja

Karyawan yang termotivasi biasanya lebih peduli terhadap hasil kerja mereka. Mereka akan berusaha untuk memastikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Hal ini dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan kepuasan pelanggan, karena produk atau layanan yang dihasilkan lebih berkualitas.

c) Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah. Ketika karyawan merasa aman untuk berbagi ide dan berinovasi, perusahaan dapat mengembangkan produk dan layanan baru yang dapat memberikan keunggulan kompetitif di pasar.

d) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang termotivasi biasanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang puas cenderung lebih bahagia dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.

e) Membangun Hubungan Tim yang Kuat

Motivasi kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa saling mendukung dan bekerja sama. Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dan berbagi informasi, yang dapat meningkatkan efisiensi tim dan menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

f) Mendorong Pengembangan Diri

Karyawan yang merasa termotivasi sering kali berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka mungkin mencari pelatihan tambahan, mengikuti kursus, atau mengambil inisiatif untuk belajar dari pengalaman. Pengembangan diri ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga meningkatkan kapasitas dan kompetensi perusahaan secara keseluruhan.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Tujuan utama dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan bekerja dengan lebih giat, fokus, dan penuh semangat. Hal ini berdampak pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas lebih cepat, tetapi juga dengan hasil yang lebih baik. Motivasi menjadi pendorong utama untuk menjaga performa kerja secara konsisten.

2. Mendorong Kedisiplinan dan Rasa Tanggung Jawab

Motivasi membuat karyawan memiliki kesadaran tinggi untuk menaati peraturan dan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Mereka datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan tidak melakukan pelanggaran kerja. Rasa tanggung jawab tumbuh karena mereka merasa pekerjaan itu penting dan bermakna, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kemajuan organisasi.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, seperti diakui prestasinya atau mendapatkan kesempatan berkembang, mereka akan merasa bahagia, dihargai, dan lebih menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja ini akan berdampak pada stabilitas emosi, semangat, dan kinerja harian karyawan.

4. Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen terhadap Perusahaan

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat terhadap tempat mereka bekerja. Mereka tidak mudah berpindah ke perusahaan lain, dan lebih berkomitmen untuk mendukung visi dan misi organisasi. Hal ini penting untuk mengurangi tingkat turnover dan menjaga keberlangsungan kerja tim secara jangka panjang

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Motivasi kerja juga berdampak pada suasana kerja di lingkungan organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih ramah, antusias, dan terbuka untuk bekerja sama. Mereka bisa memberi energi positif kepada rekan kerja lainnya, sehingga menciptakan lingkungan yang saling mendukung, nyaman, dan produktif. Lingkungan seperti ini sangat dibutuhkan untuk kerja tim dan kolaborasi.

6. Mendorong Inisiatif, Inovasi, dan Kreativitas

Dengan motivasi yang baik, karyawan tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga terdorong untuk berpikir lebih kreatif dan berinovasi. Mereka lebih aktif memberikan ide, mencari solusi atas masalah, dan tidak takut mencoba hal baru. Motivasi menjadi pemicu untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kontribusi lebih dari sekadar yang diwajibkan.

7. Membantu Pencapaian Tujuan Organisasi

Motivasi kerja pada dasarnya membantu menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ketika setiap karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal, maka target perusahaan akan lebih mudah dicapai. Organisasi menjadi lebih efisien, kompetitif, dan berkembang karena ditopang oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kinerja adalah ukuran atau aspek-aspek tertentu yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana motivasi seseorang memengaruhi kinerja kerjanya. Dengan kata lain, indikator ini membantu menilai tingkat dorongan internal atau semangat kerja yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan menunjukkan sejauh mana karyawan menaati peraturan, jadwal, dan tanggung jawab kerja. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu, tidak sering absen, dan menjalankan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan. Disiplin merupakan cerminan dari motivasi internal untuk bekerja secara teratur dan profesional.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terlihat dari keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus diawasi terus-menerus. Karyawan yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa tugasnya selesai dengan baik dan tepat waktu. Mereka tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang terjadi dan bersedia menerima konsekuensi dari pekerjaannya.

c. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk bertindak atau mengambil keputusan tanpa harus diperintah. Karyawan yang memiliki inisiatif akan lebih proaktif, berusaha mencari solusi saat ada masalah, dan

tidak menunggu perintah untuk bertindak. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi untuk berkontribusi lebih dari yang diminta.

d. Semangat Kerja

Semangat kerja tercermin dari antusiasme dan energi positif dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi tidak mudah menyerah, tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan, dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Ini mendorong produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

e. Pencapaian Hasil (Prestasi Kerja)

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mampu mencapai target atau hasil kerja yang ditetapkan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bahkan melebihi ekspektasi. Hasil kerja yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi mereka berdampak langsung pada kinerja.

2.4 Hasil Penelitian Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan topik yang dikaji pada PT Daya Adicipta Wisesa, di mana pencapaian target kerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi yang dimiliki, baik dari sisi pribadi maupun dukungan lingkungan kerja.

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung topik mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.4 Penelitian Relevan.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siahaan, M. (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distribusi Otomotif di Jakarta.	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier menjadi pemicu utama peningkatan produktivitas dalam industri otomotif.
2.	Baharuddin, A. (2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Mekanik di Dealer Honda Wilayah Timur Indonesia.	Peningkatan motivasi berpengaruh langsung terhadap kecepatan dan ketepatan mekanik dalam menangani servis.
3.	Nurhayati, A. (2021)	Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Abadi Motor.	Motivasi kerja yang ditanamkan lewat penghargaan karyawan terbaik dan insentif berdasarkan performa mampu meningkatkan produktivitas tim penjualan serta karyawan menjadi lebih disiplin dan memiliki semangat kompetitif yang sehat.
4.	Andika, R. (2022)	Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sejahtera Abadi.	Karyawan di perusahaan otomotif menunjukkan peningkatan produktivitas ketika mendapatkan motivasi berupa insentif dan pengakuan kerja.

- | | | | |
|-----|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | Marlina,
D. (2020) | Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Surya Kencana Motor. | Motivasi yang diberikan dalam bentuk tantangan target dan evaluasi berkala terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan dan juga karyawan merasa lebih dihargai saat pendapatnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan tim. |
| 6. | Febriani,
S. (2023) | Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Global Distribution Indonesia. | Motivasi kerja berhasil menekan angka turnover karyawan dan meningkatkan loyalitas dalam jangka Panjang juga sistem karier yang jelas dan insentif jangka menengah menjadi kunci retensi SDM, karyawan dan juga karyawan merasa lebih dihargai saat pendapatnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan tim. |
| 7. | R.
Syamsuddin (2020) | Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance. | Motivasi kerja terbukti meningkatkan kecepatan penyelesaian pekerjaan dan akurasi administrasi. Karyawan dengan motivasi tinggi memiliki komitmen lebih besar terhadap SOP dan standar kerja. |
| 8. | D. Pranoto
(2020) | Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors. | Karyawan yang mendapat umpan balik positif dari atasan menunjukkan peningkatan inisiatif kerja dan keterlibatan tim. Komunikasi dua arah juga meningkatkan motivasi internal. |
| 9. | A.
Rachman
(2019) | Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. | Motivasi berhubungan langsung dengan inovasi kerja dan efektivitas pelayanan pelanggan. Karyawan yang dimotivasi secara konsisten lebih aktif dalam menyelesaikan masalah dan mencari solusi mandiri. |
| 10. | H.
Widiyanto
(2021) | Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan | Sistem penghargaan yang adil dan transparan mampu meningkatkan loyalitas dan semangat bekerja di |

Kinerja pada PT. Indonesia.	Karyawan PT. Gojek	lapangan. Karyawan merasa memiliki perusahaan dan lebih peduli terhadap citra merek.
-----------------------------	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: google scholar (2025)

Lanjutan Tabel 2.4

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai industri, termasuk otomotif, jasa, dan distribusi. Motivasi yang diberikan baik secara intrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, tantangan target, dan peluang pengembangan karier, maupun secara ekstrinsik, seperti insentif, bonus, dan sistem karier yang jelas, terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, kecepatan, ketepatan kerja, rasa tanggung jawab, kreativitas, serta loyalitas karyawan. Selain itu, komunikasi dua arah, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan sistem penghargaan yang adil mampu menciptakan lingkungan kerja positif yang mendorong inisiatif, keterlibatan tim, serta menekan turnover. Dengan demikian, motivasi kerja yang dikelola secara tepat dapat menjadi strategi efektif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Daya Adicipta Wisesa (DAW) adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sebagai main dealer sepeda motor Honda untuk wilayah Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Maluku Utara. Perusahaan ini bertanggung jawab atas distribusi unit sepeda motor, suku cadang (spare part), dan layanan purna jual (bengkel resmi/AHASS) untuk merek Honda di wilayah operasionalnya.



Gambar 3.1 PT. Daya Adicipta Wisesa
Sumber: PT. Daya Adicipta Wisesa (2025)

1. Sulawesi Utara

Di wilayah Sulawesi Utara, PT. Daya Adicipta Wisesa melakukan pengelolaan terhadap 14 Dealer Jaringan H1, 21 Bengkel Resmi Honda, dan 77 Parts Shop.

2. Gorontalo

Di wilayah Gorontalo, PT. Daya Adicipta Wisesa melakukan pengelolaan terhadap 7 Dealer Jaringan H1, 3 Bengkel Resmi Honda, dan 21 Parts Shop.

3. Maluku Utara

Di wilayah Maluku Utara, PT. Daya Adicipta Wisesa melakukan pengelolaan terhadap 4 Dealer Jaringan H1, 2 Bengkel Resmi Honda, dan 18 Parts Shop.

3.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Daya Adicipta Wisesa, tumbuh dari sebuah entitas bisnis kecil yang didirikan di Bandung oleh Bpk. Raphael Adi Rahmat pada tahun 1970. Entitas yang diberi nama PD. Matras itu menjalankan bisnis penjualan sepeda motor Honda di wilayah Jawa Barat. Berkat kerja keras dan upaya untuk terus-menerus menjaga reputasinya, pada tahun 1972 PT. Federal Motor, produsen sepeda motor Honda di Indonesia (sekarang PT. Astra Honda Motor), memberikan kepercayaan kepada PD. Matras untuk menjadi main dealer sepeda motor dan suku cadang resmi Honda di wilayah Jawa Barat. Pada tahun yang sama, PD. Matras berubah nama menjadi PD. Daya.

Dari tahun ke tahun, bisnis main dealership ini terus berkembang, sehingga pada tahun 1984, Bp. Raphael Adi Rahmat memutuskan untuk mengubah badan hukum perusahaan dari PD. Daya menjadi PT. Daya Adira Mustika. Saat ini, PT. Daya Adira Mustika telah berkembang menjadi main dealer sepeda motor dan suku

cadang resmi Honda dengan kontribusi yang signifikan bagi PT. Astra Honda Motor.

Pada tahun 2008, kepercayaan yang lebih besar dari principal diberikan kepada PT. Daya Adira Mustika, berupa kesempatan untuk menjadi main dealer sepeda motor dan suku cadang Honda untuk wilayah Sulawesi Utara, Maluku Utara, dan Gorontalo. Untuk menyambut kepercayaan tersebut, didirikan entitas baru yang dinamakan PT. Daya Adira Wisesa.

Pertumbuhan penjualan sepeda motor dan suku cadang Honda di wilayah pemasaran PT. Daya Adira Wisesa tumbuh dengan pesat, berbagai strategi dan program dilakukan untuk meningkatkan dominasi merek Honda di wilayah tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, PT. Daya Adira Wisesa juga berupaya untuk meningkatkan standar layanan, sistem pengelolaan jaringan, serta kualitas sumber daya manusia di seluruh jaringan penjualan dan purna jual sepeda motor Honda.

Pada tahun 2011 perseroan menggunakan nama baru yaitu PT Daya Adicipta Wisesa yang sebelumnya bernama PT Daya Adira Wisesa, perubahan dari kata “Adira” menjadi kata “Adicipta” perubahan ini secara hukum telah dibuatkan secara notaril berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat No.10 Tanggal 18 Agustus 2011 dan telah dilaporkan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan dibuktikan dengan keluarnya surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.



Gambar 3.2 Sejarah PT. Daya Adicipta Wisesa.
Sumber: PT. Daya Adicipta Wisesa (2025)

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang handal dan terpercaya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen untuk memiliki sepeda motor dan layanan purna jualnya.

2. Misi Perusahaan

- a. Memberikan layanan yang terbaik sehingga dapat memberikan pengalaman yang berkesan bagi pelanggan
- b. Membangun tim serta jaringan yang kompeten dan bersemangat
- c. Membangun budaya improvement

- d. Memperkuat teknologi informasi untuk menopang operasional yang handal
- e. Membangun kepercayaan antar stakeholder

3.1.3 Bidang Usaha



Gambar 3.3 Area dan Jumlah Core Bisnis

Sumber: PT. Daya Adicipta Wisesa

PT. Daya Adicipta Wisesa adalah perusahaan yang bergerak di 28 industry otomotif sebagai Main Dealer Sepeda Motor Honda dan suku cadang asli Sepeda Motor Honda untuk wilayah Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Maluku Utara.

PT. Daya Adicipta Wisesa memiliki core bisnis yaitu:

1. Penjualan Unit (H1)
2. Penjualan Sparepart (H3)

3.1.4 Sumber Daya Perusahaan

1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Departemen

Pada Perusahaan PT. Daya Adicipta Wisesa terdapat sumber daya manusia, peralatan yang dapat menunjang kegiatan kerja dan kondisi tempat kerja. Adapun jumlah pegawai berdasarkan departemen yang ada di perusahaan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah pegawai PT. Daya Adicipta Wisesa

No.	Bagian	Jumlah
1.	President Director	1 orang
2.	Director	1 orang
3.	Management Development	4 orang
4.	Retail	4 orang
5.	HC3 (Honda Customer Care Center)	4 orang
6.	Network Development	3 orang
7.	Sales & Marketing	7 orang
8.	Technical Service	6 orang
9.	Part Sales	6 orang
10.	Promotion	4 orang
11.	Supply Claim	3 orang
12.	HR&GA	5 orang
13.	IT	2 orang
14.	FAT	6 orang
15.	Marketing	1 orang
16.	General Support	1 orang
Jumlah		59 Orang

Sumber: Data PT. Daya Adicipta Wisesa (2025)

Tabel ini menunjukkan bahwa PT. Daya Adicipta Wisesa memiliki total 59 pegawai yang tersebar di berbagai divisi. Divisi dengan jumlah pegawai terbanyak adalah Sales & Marketing, sementara beberapa divisi seperti IT, Marketing, dan General Support hanya memiliki satu hingga dua pegawai. Hal ini mencerminkan fokus perusahaan pada bidang pemasaran dan layanan teknis, serta penerapan efisiensi pada divisi pendukung. Struktur organisasi juga terlihat ramping di tingkat pimpinan, dengan masing-masing hanya satu orang pada posisi President Director dan Director.

2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.2 Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

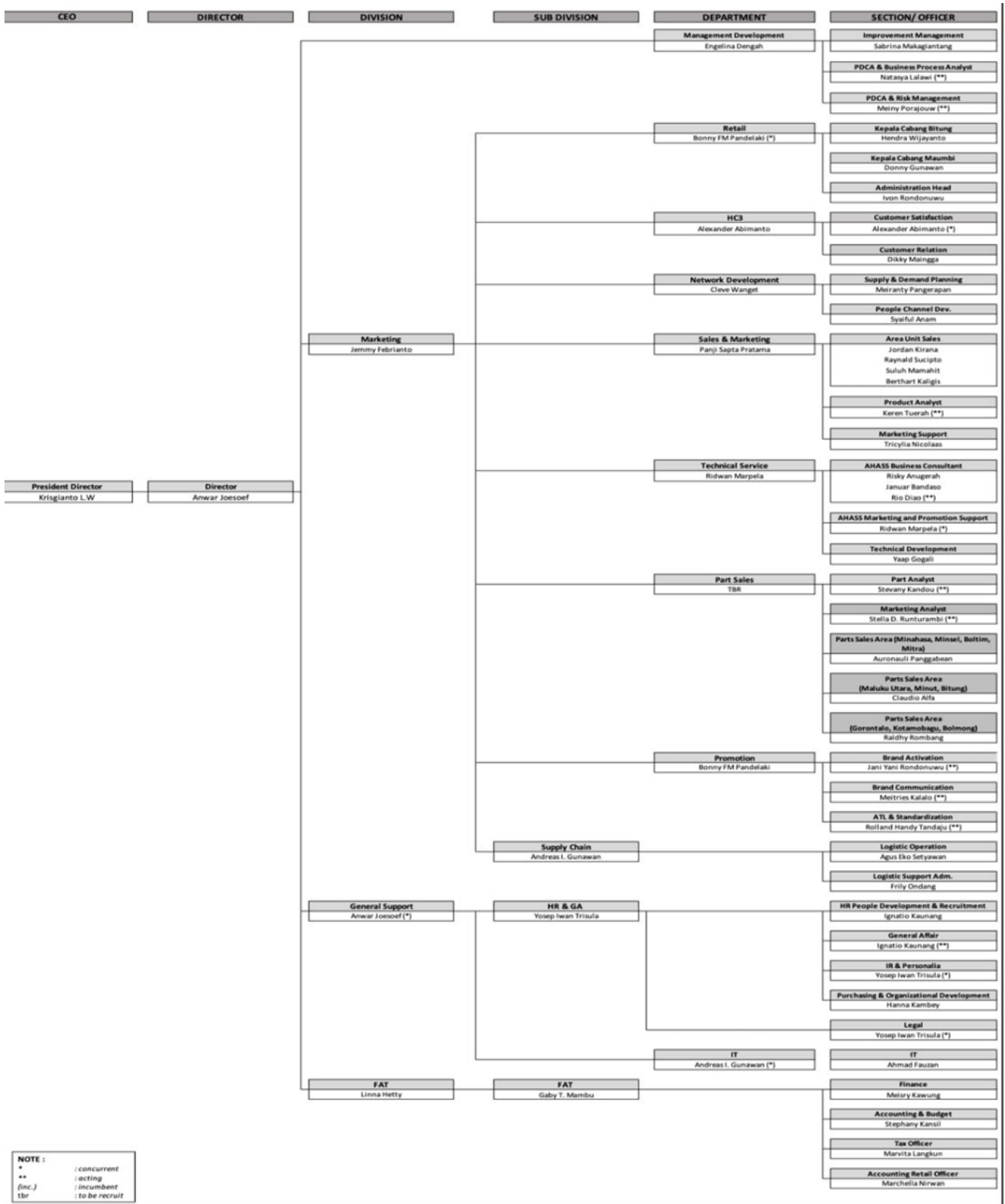
Perempuan	26
Laki-laki	33
Jumlah	59 Orang

Sumber: Data PT. Daya Adicipta Wisesa (2025)

Berdasarkan tabel jumlah pegawai PT. Daya Adicipta Wisesa terdiri dari 26 orang perempuan dan 33 orang laki-laki dari total 59 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai lebih didominasi oleh laki-laki, meskipun jumlah pegawai perempuan juga cukup signifikan. Perbedaan jumlah ini mencerminkan adanya keberagaman gender dalam lingkungan kerja perusahaan.

3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk memahami pembagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja antarbagian di PT. Daya Adicipta Wisesa, perlu diperhatikan struktur organisasi perusahaan. Gambar di bawah ini adalah susunan hierarki dan alur koordinasi yang berlaku di dalam perusahaan, mulai dari pimpinan tertinggi hingga unit-unit kerja teknis dan administratif. Struktur ini mencerminkan bagaimana setiap departemen, divisi, dan bagian saling terintegrasi untuk menunjang operasional perusahaan secara efektif dan efisien.



Gambar 3.4 Struktur Organisasi
Sumber: PT. Daya Adicipta Wisesa(2025)

3.1.6 Uraian Pekerjaan

Adapun uraian tugas dan tanggungjawab terdapat di PT. Daya Adicipta Wisesa sebagai berikut:

1. President Director:

- a) Memimpin rapat direksi untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan menetapkan strategi bisnis jangka pendek maupun panjang.
- b) Menandatangani dokumen penting seperti laporan keuangan, kontrak kerjasama dengan mitra, dan kebijakan internal perusahaan.
- c) Bertemu dengan principal (PT Astra Honda Motor) untuk membahas pencapaian target penjualan, kendala operasional, dan program promosi.
- d) Melakukan kunjungan ke dealer-dealer utama untuk memantau implementasi strategi pemasaran dan layanan purna jual.
- e) Mengevaluasi laporan dari divisi-divisi terkait, seperti Sales, HC3, dan Technical Service, untuk memastikan keselarasan dengan visi perusahaan.

2. Director & General Support Division:

- a) Mengkoordinasikan dukungan logistik dan fasilitas untuk seluruh divisi, termasuk pengadaan alat Kantor dan kendaraan operasional.
- b) Memastikan kelancaran komunikasi antar divisi dengan menyelenggarakan rapat rutin dan menyediakan platform kolaborasi digital.
- c) Menangani masalah teknis seperti pemeliharaan gedung, listrik, dan jaringan internet.
- d) Mengawasi kinerja Tim kebersihan dan keamanan untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

3. HRGA Sub. Div. Head:

- a) Melakukan rekrutmen karyawan baru, mulai dari penyaringan CV, wawancara, hingga induksi.
- b) Mengelola administrasi kepegawaian seperti cuti, absensi, dan penggajian menggunakan sistem HRIS.
- c) Menyelenggarakan pelatihan karyawan, termasuk program onboarding untuk staf baru dan pengembangan kompetensi.
- d) Menangani masalah hubungan industrial, termasuk mediasi konflik antar karyawan dan penyelesaian masalah disiplin.

4. FAT Division:

- a) Menyusun laporan keuangan bulanan, termasuk neraca, laba rugi, dan arus kas.
- b) Memantau realisasi anggaran divisi-divisi dan memberikan rekomendasi penghematan jika diperlukan.
- c) Mengurus perpajakan perusahaan, termasuk pembayaran PPN, PPh 21, dan pelaporan SPT.
- d) Berkoordinasi dengan auditor eksternal untuk persiapan audit tahunan.

5. FAT Sub. Div. Head:

- a) Memverifikasi transaksi keuangan harian seperti pembayaran ke supplier dan penerimaan dari dealer.
- b) Membantu divisi lain dalam penyusunan proposal anggaran untuk proyek khusus.

- c) Mengelola kas kecil dan rekonsiliasi bank setiap minggu serta melakukan analisis biaya operasional untuk efisiensi keuangan.

6. Marketing Division & Part Sales:

- a) Mengelola media sosial perusahaan dan konten pemasaran seperti video testimoni pelanggan.
- b) Berkoordinasi dengan agensi iklan untuk kampanye promosi dan melakukan riset pasar untuk memahami perilaku konsumen.
- c) Memantau stok suku cadang di gudang dan mengajukan restock jika diperlukan.
- d) Mengecek harga suku cadang kompetitor untuk memastikan harga tetap kompetitif.
- e) Menginput data penjualan suku cadang ke sistem ERP serta melayani pemesanan suku cadang dari bengkel AHASS dan dealer.

7. Sales & Marketing:

- a) Menganalisis data penjualan dari sistem MDMS untuk mengidentifikasi tren pasar.
- b) Merancang strategi pemasaran, termasuk iklan digital, event test ride, dan promo diskon.
- c) Bertemu dengan dealer untuk memastikan stok motor sesuai permintaan pasar.
- d) Menetapkan target penjualan harian/bulanan untuk tim sales dan dealer.

8. Network Development:

- a) Mengevaluasi kinerja jaringan dealer dan AHASS (Astra Honda Authorized Service Station).
- b) Merencanakan ekspansi jaringan dealer di wilayah Sulawesi Utara, Maluku Utara, dan Gorontalo.
- c) Mengadakan pelatihan untuk sales dealer tentang produk terbaru Honda dan memantau kepatuhan dealer terhadap standar layanan Honda.

9. Supply Chain Sub. Div. Head & IT:

- a) Menganalisis permintaan pasar berdasarkan laporan penjualan dari divisi Sales dan kebutuhan AHASS (bengkel resmi Honda).
- b) Memantau kinerja supplier suku cadang non-Honda (seperti oli, aksesoris) untuk menjaga kualitas dan ketepatan pengiriman.
- c) Mengawasi proses penerimaan barang di gudang, termasuk pemeriksaan kualitas dan kuantitas sesuai purchase order (PO).
- d) Mengoptimalkan tata letak gudang untuk efisiensi penyimpanan dan pengambilan barang.
- e) Memantau kesehatan server dan jaringan internal (MDMS CRM, aplikasi My Day).
- f) Memperbarui sistem keamanan (firewall, antivirus) dan backup database harian.
- g) Menangani trouble ticket dari divisi lain seperti error login MDMS, masalah printer.

- h) Melatih karyawan baru atau mahasiswa PKL dalam penggunaan sistem internal (seperti fitur upload leads)

10. Technical Service:

- a) Memberikan pelatihan teknis kepada mekanik AHASS tentang perbaikan motor Honda terbaru.
- b) Memantau kualitas layanan bengkel melalui survei kepuasan pelanggan dan menyelesaikan keluhan pelanggan terkait masalah teknis kendaraan.
- c) Melakukan audit berkala terhadap bengkel AHASS.

11. HC3 (Honda Customer Care Center):

- a) Memantau keluhan pelanggan melalui sistem CRM dan memastikan follow-up oleh tim.
- b) Mengelola program loyalitas pelanggan seperti Honda Community Gathering.
- c) Berkoordinasi dengan divisi Technical Service untuk penanganan keluhan teknis dan melakukan survei kepuasan pelanggan via telepon atau email.

12. Promotion & Retail:

- a) Merancang strategi promosi bulanan berdasarkan analisis penjualan dan tren pasar.
- b) Berkoordinasi dengan Tim Marketing untuk menyusun materi iklan (digital dan cetak).
- c) Memeriksa ketersediaan stok promo (seperti merchandise atau diskon khusus) di seluruh cabang.

- d) Melakukan evaluasi harian terhadap kinerja sales promoter berdasarkan laporan penjualan.
- e) Mengevaluasi efektivitas promosi menggunakan tools seperti Google Analytics atau CRM.
- f) Menyiapkan rekomendasi perbaikan untuk Tim berdasarkan data conversion rate

13. Management Development:

- a) Memimpin rapat dengan direksi untuk menyusun rencana ekspansi bisnis 5 tahun ke depan.
- b) Menyajikan proposal pengembangan SDM (program pelatihan, suksesi jabatan).
- c) Mengadakan workshop leadership untuk manajer (materi: agile management, problem-solving).
- d) Memberikan pendampingan individual kepada kepala divisi untuk penyelesaian proyek khusus.
- e) Mengidentifikasi gap kompetensi karyawan berdasarkan hasil assessment.

3.2 Gambaran Permasalahan Penerapan Motivasi Kerja

Permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja pada PT. Daya Adicipta Wisesa saat ini sangat kompleks, terutama terkait dengan rendahnya tingkat motivasi karyawan. Namun, pada kenyataannya, penerapan motivasi kerja di lingkungan kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Keterlambatan karyawan masuk kerja dan mengikuti briefing pagi karena karyawan tidak termotivasi untuk datang tepat waktu.

Permasalahan keterlambatan karyawan masuk kerja dan mengikuti briefing pagi di PT. Daya Adicipta Wisesa dapat terjadi karena rendahnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki dorongan yang cukup, baik dari dalam (motivasi intrinsik) seperti rasa tanggung jawab dan semangat kerja, maupun dari luar (motivasi ekstrinsik) seperti penghargaan, insentif, atau perhatian dari atasan, maka mereka akan cenderung kurang disiplin dan mengabaikan kewajiban yang seharusnya dijalankan. Briefing pagi merupakan bagian penting dalam menyampaikan arahan kerja harian, namun jika karyawan tidak merasa briefing tersebut bermanfaat atau merasa tidak dihargai saat datang tepat waktu, maka semangat untuk hadir secara disiplin pun menurun. Kurangnya motivasi ini bisa timbul dari lingkungan kerja yang monoton, kurangnya apresiasi, serta komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan.

2. Karyawan yang sengaja memperlambat penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Ketika karyawan tidak mendapatkan dorongan yang memadai dari lingkungan kerja, mereka bisa merasa bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau lambat tidak memberikan dampak apa pun bagi mereka, baik secara profesional maupun pribadi. Rasa tidak dihargai, kurangnya kejelasan peran, atau minimnya penghargaan atas prestasi kerja bisa menyebabkan karyawan bekerja hanya sekadar menggugurkan kewajiban.

Motivasi kerja yang rendah akan memengaruhi sikap, inisiatif, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan pun ikut menurun. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. Daya Adicipta Wisesa untuk memperbaiki sistem pemberian motivasi kerja dengan cara menciptakan lingkungan yang suportif, menetapkan tujuan yang jelas, memberikan penghargaan yang adil, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Dua permasalahan di atas menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Jika motivasi tidak dikelola dengan baik, maka akan muncul perilaku negatif seperti keterlambatan dan penundaan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Daya Adicipta Wisesa

3.3 Pembahasan

3.3.1 Penerapan Motivasi Pada PT. Daya Adicipta Wisesa

Penerapan motivasi di PT Daya Adicipta Wisesa masih menghadapi tantangan besar karena ditemukan gejala utama motivasi rendah, yaitu keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran dalam briefing pagi, serta adanya karyawan yang sengaja memperlambat penyelesaian tugas. Gejala ini menunjukkan bahwa Rendahnya motivasi ini berdampak pada disiplin kerja, inisiatif, dan kecepatan penyelesaian tugas.

Dengan memperhatikan masalah yang ada, penerapan motivasi di PT DAW perlu diarahkan pada strategi yang menyentuh akar permasalahan, seperti memperbaiki sistem penghargaan agar lebih adil, meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta mengadakan kegiatan yang menumbuhkan semangat kebersamaan. Jika motivasi dapat diterapkan secara konsisten dan terukur, maka masalah kedisiplinan dan penundaan pekerjaan akan berkurang, produktivitas meningkat, dan kinerja keseluruhan perusahaan akan terdorong secara berkelanjutan.

Penerapan motivasi seharusnya mencakup upaya perusahaan untuk membangun dorongan kerja karyawan maka perlu adanya indikator sebagai berikut:

1. Ketekunan dalam Bekerja

Di PT Daya Adicipta Wisesa, ketekunan sangat penting karena industri distribusi otomotif sering menghadapi tantangan seperti persaingan pasar, target penjualan yang tinggi, dan perubahan tren konsumen. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun menemui hambatan, seperti stok yang terbatas atau permintaan mendadak dari dealer. Dengan dorongan motivasi, mereka akan mencari solusi dan tetap fokus hingga tujuan tercapai tanpa mudah menyerah.

2. Semangat dan Antusiasme

Semangat kerja terlihat ketika karyawan menunjukkan sikap positif saat melayani pelanggan, berinteraksi dengan rekan kerja, maupun mengikuti pelatihan. Di PT Daya Adicipta Wisesa, motivasi membuat karyawan antusias menghadapi pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam mempersiapkan pengiriman

barang tepat waktu atau menyambut program promosi baru. Antusiasme ini menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, kolaboratif, dan menyenangkan.

3. Inisiatif dan Kreativitas

Motivasi mendorong karyawan untuk tidak hanya mengikuti perintah, tetapi juga berinisiatif mengusulkan ide-ide baru. Misalnya, seorang staf gudang dapat mengusulkan sistem penataan barang yang lebih rapi untuk mempercepat proses distribusi, atau tim pemasaran mengembangkan strategi promosi kreatif agar produk lebih dikenal konsumen. Inisiatif ini membantu perusahaan lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan pasar.

4. Konsistensi dalam Mencapai Target

Motivasi berperan penting dalam menjaga konsistensi performa karyawan PT Daya Adicipta Wisesa. Karyawan yang termotivasi tidak hanya mencapai target sesekali, tetapi berusaha mempertahankan pencapaian tersebut secara berkelanjutan. Misalnya, sales yang berhasil memenuhi target penjualan setiap bulan akan terus menjaga performa tersebut, bahkan berupaya melampauinya, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan tetap stabil.

3.3.2 Penerapan Kinerja Pada PT. Daya Adicipta Wisesa

Penerapan kinerja di PT Daya Adicipta Wisesa sangat dipengaruhi oleh kondisi motivasi kerja karyawan. Dari identifikasi masalah, terlihat bahwa rendahnya motivasi berdampak pada keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran dalam briefing pagi, serta kecenderungan karyawan memperlambat penyelesaian tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan kinerja belum sepenuhnya optimal karena ada hambatan di aspek kedisiplinan dan kecepatan kerja. Dalam

penerapannya, kinerja diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab. Namun, jika motivasi karyawan rendah, maka indikator-indikator ini sulit tercapai secara maksimal.

1. Kuantitas Kerja

Di PT Daya Adicipta Wisesa, kuantitas kerja diukur dari jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu, seperti jumlah unit motor yang terdistribusi, order suku cadang yang diproses, atau laporan yang dibuat. Rendahnya motivasi (sesuai identifikasi masalah: keterlambatan masuk kerja dan penundaan tugas) berdampak langsung pada kuantitas kerja, karena jam kerja efektif berkurang dan target harian menjadi sulit tercapai. Jika motivasi ditingkatkan melalui insentif atau penghargaan, karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak tanpa mengorbankan kualitas.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja tercermin dari ketelitian dan keakuratan hasil pekerjaan. Misalnya, staf administrasi wajib meminimalkan kesalahan input data, sedangkan mekanik AHASS harus memastikan motor yang diservis sesuai standar Honda. Keterlambatan dan kurangnya inisiatif (seperti pada masalah yang teridentifikasi) sering kali memicu turunnya kualitas, karena pekerjaan dikerjakan terburu-buru atau tanpa fokus penuh. Peningkatan motivasi dapat mendorong rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap hasil kerja, sehingga kualitas produk atau layanan terjaga.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penting untuk menjaga kelancaran alur distribusi dan pelayanan pelanggan. Keterlambatan hadir atau lambat menyelesaikan pekerjaan, seperti yang ditemukan dalam masalah penelitian, jelas menghambat indikator ini. Misalnya, distribusi unit motor bisa tertunda jika dokumen pengiriman selesai lebih lama dari jadwal. Motivasi tinggi akan membuat karyawan lebih disiplin dan menghargai tenggat waktu, sehingga setiap proses berjalan sesuai rencana.

4. Inisiatif

Inisiatif berarti kemampuan bertindak tanpa harus selalu menunggu perintah atasan. Dalam industri distribusi seperti PT DAW, inisiatif dibutuhkan untuk mengantisipasi masalah stok, mengusulkan strategi promosi, atau memperbaiki prosedur kerja. Namun, masalah penundaan tugas dan rendahnya semangat menunjukkan bahwa inisiatif masih lemah. Penerapan motivasi, seperti memberi ruang kebebasan berpendapat dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan mendorong mereka lebih proaktif.

5. Kerja Sama

Kerja sama antarbagian (sales, gudang, administrasi, dan servis) sangat menentukan kelancaran operasional. Ketika motivasi rendah, komunikasi dan koordinasi menjadi kurang efektif, yang berpotensi memicu miskomunikasi atau kesalahan kerja. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan lebih terbuka, saling mendukung, dan berupaya mencapai tujuan bersama, sehingga kinerja tim meningkat.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terlihat dari kesungguhan karyawan menyelesaikan tugas tanpa

harus diawasi terus-menerus. Masalah yang diidentifikasi, seperti penundaan pekerjaan, menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab. Peningkatan motivasi dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, membuat karyawan sadar bahwa hasil kerjanya memengaruhi reputasi perusahaan, sehingga mereka akan menjaga kepercayaan yang diberikan.

3.3.3 Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada

PT. Daya Adicipta Wisesa.

Penerapan motivasi kerja di PT Daya Adicipta Wisesa dilakukan dengan memberikan dorongan baik secara intrinsik seperti penghargaan, rasa dihargai, dan tanggung jawab maupun ekstrinsik seperti bonus, insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dampak positifnya yaitu meningkatnya produktivitas, kualitas kinerja yang lebih baik, loyalitas terhadap perusahaan, serta terciptanya suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Motivasi kerja yang baik juga mengurangi tingkat keterlambatan, kelalaian, dan keengganan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat melalui indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Indikator ini mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Di PT Daya Adicipta Wisesa, motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan. Misalnya, bagian gudang yang termotivasi bisa menyelesaikan input data barang

atau pengiriman lebih cepat dari biasanya karena dorongan insentif atau penghargaan dari atasan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan. Motivasi berperan besar dalam meningkatkan kualitas karena karyawan yang merasa dihargai dan didukung secara emosional cenderung melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Misalnya, staf administrasi yang termotivasi akan meminimalkan kesalahan dalam pembuatan laporan keuangan atau dokumen penting lainnya

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah indikator yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline. Di perusahaan seperti PT Daya Adicipta Wisesa, ini sangat penting karena setiap proses (distribusi, layanan, pemasaran) memiliki jadwal yang ketat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menghargai waktu, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat yang diberikan tanpa harus diingatkan berulang kali.

4. Inisiatif

Inisiatif berarti kemampuan dan kemauan karyawan untuk bertindak atau mencari solusi sebelum diperintah. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan berpikir kreatif dan tidak hanya menunggu perintah dari atasan. Misalnya, teknisi yang memiliki inisiatif akan langsung memperbaiki sistem yang bermasalah atau menawarkan ide untuk efisiensi kerja tanpa menunggu instruksi langsung.

5. Kerja Sama

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan berinteraksi dan bekerja secara kolaboratif dengan tim. Di PT Daya Adicipta Wisesa, kerja sama antardepartemen sangat dibutuhkan agar operasional berjalan lancar. Karyawan yang termotivasi akan lebih mudah bekerja sama, tidak egois, terbuka dalam berdiskusi, dan mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan bersama.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menggambarkan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan serius dan tepat. Di lingkungan kerja yang memberikan motivasi positif, karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab moral dan profesional terhadap pekerjaannya. Mereka tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan siap menerima konsekuensi jika terjadi kesalahan, karena mereka ingin menjaga kepercayaan yang telah diberikan perusahaan.

Dengan memahami dan menerapkan keenam indikator ini, PT Daya Adicipta Wisesa dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya secara menyeluruh. Hal ini tentu berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan saling mendukung.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan selama Praktek Kerja Lapangan dalam jangka waktu tiga bulan di PT. Daya Adicipta Wisesa, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan pegawai, khususnya dalam hal keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran saat briefing pagi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja internal seperti rasa tanggung jawab serta motivasi eksternal seperti apresiasi dan insentif belum diterapkan secara optimal di PT. Daya Adicipta Wisesa. Karyawan yang tidak merasa dihargai cenderung abai terhadap kedisiplinan kerja.
2. Kurangnya motivasi juga menyebabkan rendahnya inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja individu dan tim. Karyawan menjadi kurang produktif, cenderung menunda pekerjaan, dan tidak proaktif dalam menjalankan tugas.
3. Indikator motivasi kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, semangat kerja, dan pencapaian hasil terbukti menjadi tolok ukur penting dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. DAW. Karyawan yang

termotivasi menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka.

4. Penerapan motivasi kerja yang terstruktur, melalui pendekatan intrinsik (penghargaan, dukungan, kesempatan berkembang) dan ekstrinsik (bonus, pelatihan, lingkungan kerja yang positif), berdampak nyata pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan suasana kerja yang kolaboratif di lingkungan PT. Daya Adicipta Wisesa.

4.2 Saran

Melihat pentingnya motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi PT Daya Adicipta Wisesa dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal.

1. Perusahaan perlu mengembangkan sistem motivasi yang terstruktur dan berkelanjutan, tidak hanya dalam bentuk insentif finansial seperti bonus dan tunjangan, tetapi juga dalam bentuk non-finansial seperti pengakuan kerja, penghargaan karyawan teladan, serta penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung.
2. Manajemen perlu lebih proaktif dalam memberikan penghargaan dan umpan balik atas kinerja yang baik. Karyawan yang merasa diapresiasi akan memiliki rasa bangga dan kepuasan tersendiri, yang dapat meningkatkan loyalitas serta komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

3. Kesempatan untuk berkembang harus diberikan secara merata, misalnya dengan menyediakan program pelatihan, workshop, mentoring, atau jalur pengembangan karier yang jelas. Ketika karyawan merasa didukung untuk tumbuh dan belajar, mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih besar.
4. Diperlukan peningkatan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Karyawan perlu merasa bahwa pendapat mereka didengar dan dihargai. Hal ini dapat dilakukan melalui forum evaluasi rutin, diskusi tim, maupun survei kepuasan kerja. Komunikasi terbuka dapat menjadi media untuk mendeteksi potensi masalah motivasi sejak dini.
5. Evaluasi terhadap sistem kerja dan beban kerja karyawan juga perlu dilakukan secara berkala. Beban kerja yang tidak seimbang, target yang tidak realistis, atau sistem penilaian yang tidak adil dapat menjadi sumber demotivasi yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan target dengan kapasitas serta memperbaiki sistem penilaian kinerja secara objektif.
6. Akhirnya, penulis menyarankan agar hasil penelitian ini tidak hanya dijadikan dokumentasi, tetapi juga sebagai bahan pertimbangan nyata bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan peningkatan motivasi kerja. Karena pada akhirnya, kinerja karyawan yang tinggi merupakan aset penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan PT Daya Adicipta Wisesa di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2022). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sejahtera Abadi.
- Baharuddin, A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Mekanik di Dealer Honda Wilayah Timur Indonesia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Febriani, S. (2023). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Global Distribution Indonesia.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Marlina, D. (2020). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Surya Kencana Motor.
- Nurhayati, A. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Abadi Motor.
- Pink, D. H. (2021). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Pranoto, D. (2020). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors.
- Rachman, A. (2019). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Siahaan, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distribusi Otomotif di Jakarta*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsuddin, R. (2020). *Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance*.
- Widiyanto, H. (2021). *Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.