

## **Analisis Faktor Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Inti Persada Nusantara**

**Nasir**

Universitas Negeri Makassar

Correspondence: nasir@unm.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara, Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain Grounded Theory, yang memungkinkan penggalan teori dari data empiris. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan perusahaan dan melakukan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja intrinsik, seperti prestasi kerja dan tanggung jawab, serta faktor eksternal berupa kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja, berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara, Makassar dan ditemukan juga bahwa dorongan intrinsik karyawan, termasuk kebutuhan untuk mencapai tujuan kerja dan adanya rasa kepuasan, merupakan faktor utama yang meningkatkan kinerja. Disimpulkan bahwa implementasi kebijakan yang konsisten, pemberian penghargaan, dan pengembangan lingkungan kerja positif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

*This is an open access article under the CC - BY license.*



### **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya berfokus pada kualitas produk atau layanan, tetapi juga pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawannya. Motivasi kerja menjadi kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, kualitas kerja yang baik, serta pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam konteks ini, karyawan yang termotivasi akan berperan sebagai elemen dinamis yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sementara karyawan yang tidak termotivasi dapat menurunkan produktivitas dan menghambat proses operasional (Fitra & Gultom, 2017).

Pentingnya motivasi kerja telah lama menjadi perhatian di berbagai bidang penelitian psikologi dan manajemen. Menurut Herzberg et al., (2011) dalam teorinya yang dikenal sebagai teori dua faktor atau teori motivasi-hygiene, menjelaskan dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan: faktor motivator (*motivator*) dan faktor pemeliharaan (*hygiene*). Faktor motivator meliputi elemen-elemen yang mendorong kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan pribadi. Faktor hygiene mencakup kondisi yang mencegah ketidakpuasan, seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, keamanan kerja, serta hubungan interpersonal (Herzberg et al., 2011). Menurut Herzberg, meskipun faktor hygiene dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, faktor ini tidak serta merta meningkatkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, hanya faktor motivator yang dapat menciptakan kepuasan kerja yang mendalam dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Sejumlah penelitian telah menguji dan memperkuat teori dua faktor ini di industri perbankan, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Pangestu & Fauzan, (2023) menemukan bahwa faktor *hygiene* seperti lingkungan kerja yang nyaman dan prosedur operasional yang jelas berperan penting dalam menurunkan ketidakpuasan kerja karyawan. Namun, tanpa adanya faktor motivator seperti kesempatan promosi dan pengakuan prestasi, kinerja karyawan sulit meningkat. Dalam penelitian yang lain seperti Fadilah & Darmawan, (2024) menunjukkan bahwa faktor-faktor motivator, termasuk pengakuan atas hasil kerja dan tanggung jawab yang diberikan, lebih memengaruhi kepuasan karyawan dibandingkan faktor hygiene seperti

gaji atau kondisi fisik lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa hanya faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, seperti penelitian Mahardhika et al., (2020) di sektor konstruksi di Makassar menunjukkan bahwa pemberian motivasi melalui penghargaan dan pengakuan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menyimpulkan bahwa tanpa motivasi yang kuat, karyawan rentan mengalami kelelahan dan kejenuhan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Penelitian ini sejalan dengan kajian di sektor-sektor lain, di mana motivasi karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pendorong produktivitas, tetapi juga sebagai mekanisme untuk menjaga loyalitas karyawan pada perusahaan (Wulandari & Lailiyah, 2022).

PT Inti Persada Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang mekanikal dan elektrikal yang berada di Makassar. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi yang menuntut keterampilan teknis dan komitmen tinggi, PT Inti Persada Nusantara menghadapi tantangan dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di tengah tuntutan kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan mengalami kejenuhan dan menurunkan kinerja, yang pada gilirannya menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan serta menyusun strategi yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut.

Mengacu pada teori dua faktor Herzberg dan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain Grounded Theory, yang memungkinkan penggalian data secara mendalam dan penarikan kesimpulan berbasis bukti empiris dari lapangan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja di PT Inti Persada Nusantara, tetapi juga menguji relevansi teori dua faktor Herzberg dalam konteks perusahaan lokal di Indonesia. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi PT Inti Persada Nusantara dan perusahaan serupa dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dan menggali lebih dalam fenomena faktor motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara, Makassar. Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman, persepsi, dan dinamika motivasi kerja secara mendalam melalui interaksi langsung dengan informan. Desain penelitian yang digunakan adalah Grounded Theory, yang bertujuan untuk mengembangkan teori yang didasarkan pada data empiris melalui proses analisis induktif. Grounded Theory dianggap relevan dalam penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk membangun konsep dan kategori yang menggambarkan fenomena motivasi kerja secara sistematis. Penelitian ini dilakukan di PT Inti Persada Nusantara, perusahaan yang bergerak di bidang mekanikal dan elektrikal, dengan fokus pada karyawan dan manajemen yang berperan dalam proses motivasi kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) menurut Kriyantono, (2020) mengatakan wawancara mendalam adalah suatu cara pengumpulan data atau informasi dengan frekuensi tinggi dan bertatap muka dengan tujuan untuk mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara mendalam dilakukan dengan sejumlah karyawan dan manajer yang terlibat langsung dalam operasional dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Dalam wawancara ini, peneliti menggunakan pertanyaan terbuka untuk menggali pandangan, pengalaman, dan harapan para informan terkait motivasi kerja, faktor-faktor pendorong dan penghambat motivasi, serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Teknik observasi langsung dilakukan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, interaksi antar-karyawan, dan aspek-aspek motivasi yang mungkin tidak diungkapkan dalam wawancara. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria informan adalah yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam tentang motivasi kerja. Informan terdiri dari manajer, supervisor, dan karyawan di beberapa divisi dan peneliti melibatkan tujuh informan utama yang dipilih berdasarkan peran dan keterlibatan langsung dalam operasional

perusahaan serta pengambilan keputusan terkait motivasi kerja. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles et al., (2014) yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking, yaitu mengonfirmasi temuan sementara dengan para informan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman dan persepsi mereka. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, sehingga hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan fenomena motivasi kerja di lingkungan kerja PT Inti Persada Nusantara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkap beberapa faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara di Makassar yang bergerak di bidang mekanikal dan elektrikal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor motivator intrinsik dan faktor pemeliharaan (*hygiene*) yang ditawarkan perusahaan. Faktor-faktor ini berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian bahwa faktor motivasi intrinsik, yang mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri, ditemukan menjadi elemen yang paling memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka diberi tanggung jawab yang jelas, tantangan kerja yang sepadan, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Terlihat salah satu karyawan menyatakan bahwa kesempatan untuk mengerjakan proyek-proyek yang lebih menantang meningkatkan semangat dan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan teori motivasi Herzberg yang menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti prestasi dan tanggung jawab berperan penting dalam mendorong kepuasan kerja yang lebih mendalam dan kinerja yang tinggi (Herzberg et al., 2011). Karyawan merasa termotivasi ketika perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, baik melalui pujian langsung dari atasan maupun penghargaan formal. Pengakuan tersebut memberikan dorongan emosional yang meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pendapat ini memperkuat pendapat Pangestu & Fauzan, (2023) menyatakan bahwa pengakuan atas hasil kerja memiliki dampak positif pada kepuasan dan motivasi karyawan, serta membuat karyawan lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Nurdin & Djuhartono, (2021); Ningsih et al., (2022); Jahroni & Darmawan, (2022); Jintar, (2023); Tsuraya & Fermos, (2023); Hidayat et al., (2024); Awwali et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang baik terbukti memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara. Karyawan yang merasa termotivasi, baik melalui motivasi intrinsik maupun faktor pemeliharaan, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi, komitmen terhadap tenggat waktu, dan pencapaian kualitas hasil kerja yang memuaskan. Salah satu manajer menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan memiliki keinginan yang kuat untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan oleh komitmen mereka yang lebih besar terhadap pengembangan diri. Karyawan dengan motivasi tinggi lebih terbuka untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan baru, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Studi ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam memotivasi karyawan melalui penghargaan dan kebijakan yang adil berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan teori dua faktor Herzberg, di mana faktor motivasi dan faktor hygiene memiliki peran yang berbeda dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi berperan langsung dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja, sementara faktor hygiene berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan dan menciptakan kondisi kerja yang stabil. Dalam konteks PT Inti Persada Nusantara, kombinasi kedua faktor ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memperkuat temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menyoroti pentingnya peran pengakuan, pengembangan diri, dan kebijakan perusahaan yang adil sebagai pendorong motivasi kerja. Berbeda dari teori motivasi umum yang menganggap motivasi karyawan hanya didorong oleh insentif

finansial, penelitian ini menekankan bahwa motivasi yang tinggi lebih bergantung pada faktor-faktor intrinsik, seperti tanggung jawab dan peluang untuk berkembang.

Hasil ini memberikan implikasi penting bagi PT Inti Persada Nusantara dan perusahaan lainnya. Pertama, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan strategi peningkatan motivasi yang melibatkan pengakuan atas kontribusi karyawan dan penyediaan kesempatan pengembangan diri. Kedua, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang positif dengan mengelola hubungan interpersonal dan memastikan kebijakan perusahaan yang transparan. Langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan visinya dengan lebih efektif.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Inti Persada Nusantara. Faktor-faktor motivasi intrinsik, seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan atas pencapaian, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi semangat kerja karyawan. Sementara itu, faktor-faktor pemeliharaan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kebijakan perusahaan yang adil, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berperan dalam mengurangi ketidakpuasan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kombinasi dari kedua faktor tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi secara menyeluruh dan seimbang untuk mendukung peningkatan kinerja. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Fadilah, M. I., & Darmawan, S. (2024). *Penerapan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg di PT GRA Herbalindo Utama Yogyakarta* [Universitas Teknologi Yogyakarta]. <http://eprints.uty.ac.id/id/eprint/15440>
- Fitra, F., & Gultom, T. U. Y. (2017). Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. *JURNAL UNITEK*, 10(2), 21–31. <https://doi.org/10.52072/unitek.v10i2.81>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work Volume 1 dari Organization and Business* (cetak ulang, direvisi). Transaction Publishers.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i9.2466>
- Kriyantono, R. (2020). *TEKNIK PRAKTIS RISET KOMUNIKASI KUANTITATIF DAN KUALITATIF* ((8th ed.)). PRENADAMEDIA GROUP.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–20.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (3rd ed.). USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pangestu, Z. R., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Surakarta. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 1546–1562. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i5.484>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tsuraya, A. F., & Fermos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>