

Cite this: *J.SST*, Vol 4 (1):  
153-159, 2024

## Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Karya Dua Pitue Di Kab. Penajam Paser Utara

*Analysis of employee work motivation in the company CV. Karya Dua Pitu'e works in District North Paser Penajam*

**Received Date:**  
11 Oktober 2024  
**Accepted Date:**  
25 Oktober 2024

Syamsul Adha<sup>1\*</sup>; Nurmadhani Fitri Suyuthi<sup>2</sup>; Mujahid<sup>3</sup>  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar,  
90231, Indonesia

\*Email: [adhasyam7plus@gmail.com](mailto:adhasyam7plus@gmail.com); [nurmadhanifitri29@gmail.com](mailto:nurmadhanifitri29@gmail.com); (Email institusi, [pascasarjana@unifa.ac.id](mailto:pascasarjana@unifa.ac.id))

**Keywords:**  
*Work Motivation, Human Resources*

**Kata kunci:**  
Motivasi Kerja, Sumber Daya  
Manusia

**Abstract.** *This study aims to analyze the work motivation of employees at the CV. Karya Dua Pitu'e South Penajam paser utara, with a focus on case Megister in the Administrative Sector. Work motivation is studied in the context of a government organizational environment. This research uses a qualitative approach with in-depth interviews with employees in the Administrative Sector. Research result. from the discussion above is that the results of this study indicate that employees at the Regional Revenue Unit of CV. Karya Dua Pitu'e di South Penajam paser utara feel joy in their work because there is a match between interests and abilities with work. Awards given by agencies, including recognition for effort and motivation to give the best, have a positive impact on their motivation and morale. In addition, factors such as career development, meeting employee needs, effective time management, teamwork, and efforts to overcome obstacles also affect the level of individual work motivation in that environment. Overall, this study provides an overview of the various aspects that contribute to employee motivation at CV. Karya Dua Pitu'e South Penajam paser utara, and emphasizes the importance of these factors in creating a productive and motivating work environment.*

**Keywords:** *Work Motivation, Human Resources*

**DOI:**  
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>  
(contoh)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan di Kantor CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam paser utara, dengan fokus pada di Bidang Tata Usaha. Motivasi kerja dipelajari dalam konteks lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap karyawan di Bidang Tata Usaha. Hasil penelitian. dari pembahasan di atas adalah bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan karyawan di CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam paser utara merasa sukacita terhadap pekerjaan mereka karena adanya kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk pengakuan atas usaha dan motivasi untuk memberikan yang terbaik, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan karyawan, manajemen waktu yang efektif, kerjasama tim, dan upaya mengatasi kendala juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan tersebut. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitu'e di Kab. Penajam paser utara, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Dalam konteks lingkungan kerja modern yang penuh tantangan, motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan hasil kerja suatu organisasi. CV. Karya Dua Pitue memiliki peran penting dalam mendukung berbagai program pembangunan di tingkat daerah maupun nasional. Salah satu tanggung jawab khusus dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia baik di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo dan Wahyuddin, 2003), setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut (Nasrullah dkk, 2017).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, serta persaingan yang ketat di sektor publik, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di lingkungan seperti CV. Karya Dua Pitue. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja optimal. Dalam konteks CV. Karya Dua Pitue, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sangat relevan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah maupun nasional.

Semua organisasi, termasuk organisasi pemerintahan maupun swasta, harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Demikian pula karyawan CV. Karya Dua Pitue yang harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada mitra kerja dan masyarakat pada umumnya, karena hal tersebut sudah menjadi salah satu tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yaitu bertugas melaksanakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang kehidupan mulai dari tingkat staf sampai jajaran Direksi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pelaksanaan manajemen, baik dari segi kemauan, kuantitas, pelatihan maupun keterampilan profesional. Penyelenggaraan pelatihan kemampuan sumber daya yang baik, khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan dalam kantor, membutuhkan tatanan yang baik. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa kapasitas peralatan karyawan masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, (2010).

Motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo dan Wahyuddin, 2003), setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut (Nasrullah dkk, 2017).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, serta persaingan yang ketat di sektor publik, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di lingkungan seperti CV.

Karya Dua Pitue. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja optimal. Dalam konteks CV. Karya Dua Pitue, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sangat relevan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah maupun nasional.

Semua organisasi, termasuk organisasi pemerintahan maupun swasta, harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Demikian pula karyawan CV. Karya Dua Pitue yang harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada mitra kerja dan masyarakat pada umumnya, karena hal tersebut sudah menjadi salah satu tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yaitu bertugas melaksanakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang kehidupan mulai dari tingkat staf sampai jajaran Direksi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pelaksanaan manajemen, baik dari segi kemauan, kuantitas, pelatihan maupun keterampilan profesional. Penyelenggaraan pelatihan kemampuan sumber daya yang baik, khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan dalam kantor, membutuhkan tatanan yang baik. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa kapasitas peralatan karyawan masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, (2010).

Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh motivasi kerja kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, sehingga penting untuk melihat bagaimana motivasi karyawan dengan menggunakan teori Herzberg yaitu motivator factor, melihat semangat dan prestasi kerja melalui faktor kepuasan atau motivasi intrinsik, dan hygiene faktor atau motivasi ekstrinsik, dimana manajer mencari cara agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dengan maksimal melalui pemberian motivasi. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik meneliti: "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Karya Dua Pitue Di Kab. Penajam Paser Utara".

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Membuat analisis terhadap hasil pengumpulan data berupa informasi yang diperoleh dengan cara mewawancarai informan melalui observasi lapangan dan didukung dengan bukti dokumenter serta mengandalkan informasi penelitian berupa kata-kata deskriptif Penelitian ini dilaksanakan di Kantor CV. Karya Dua Pitue selama satu bulan. Informan dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber untuk mencari atau mendapati informasi mengenai stratefi pengembangan motivasi kerja karyawan dalam peningkatan SDM.

Dalam pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang didasari oleh pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri atau sifat informan yang telah diketahui sebelumnya dalam memperoleh informasi yang mencakup prinsip kesesuaian serta kecukupan informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumentasi, dan wawancara. Proses Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi, pengecekan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan konfirmasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Karyawan sangatlah penting, mana motivasi sendiri dapat menjadi dorongan atau semangat yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap Karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Memotivasi adalah upaya untuk menyelaraskan seseorang mendapatkan apa yang dia inginkan atau cita-citakan dalam organisasi, maka dia akan semakin termotivasi, orang-orang dalam organisasi dikelompokkan dalam empat kategori utama yaitu; tenaga kerja, sumber daya manusia, modal manusia, dan talenta.

Tenaga kerja memperlakukan orang dalam organisasi sebagai sumberdaya. Tenaga kerja melakukan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kekuatan dan daya tahan fisik secara dominan. Kepatuhan terhadap peraturan kerja serta kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja orang tersebut. Sedangkan sumber daya manusia memandang orang dalam organisasi sebagai makhluk sosial yang memiliki kekuatan tidak hanya aspek fisik, namun juga aspek non fisik dan hubungan sosial merupakan faktor yang penting terhadap organisasi, selain itu bakat juga sangat menentukan semangat atau motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Motivator factor,**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepuasan dalam pekerjaan memberi motivasi guna mencapai prestasi kerja. Para karyawan menegaskan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang saat ini mereka lakukan di kantor. Merasakan kesesuaian antara minat, kemampuan, dan tugas yang diemban. Hal ini membuat mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan secara konsisten dalam menjalankan tugas-tugas harian. Karyawan merasa menikmati pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuannya karena karyawan Dua PituE merasa memiliki keahlian yang relevan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan bisa mengaplikasikan kemampuan tersebut dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja, beberapa karyawan telah mendapatkan beberapa bentuk penghargaan yang sangat membanggakan bagi mereka, penghargaan ini bukan hanya sekedar pengakuan atas usaha karyawan, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk berupaya memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan terpacu untuk melakukan yang terbaik mencerminkan kuatnya motivasi dari dalam (Intrinsik) yang terkandung dalam diri karyawan. Motivasi dari dalam timbul pada karyawan sewaktu mereka menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan dan kepuasan karyawan muncul pada waktu mereka bekerja dan menyenangkan pekerjaannya. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang karyawan mempunyai kesadaran untuk berbuat, baginya karyawan berbuat adalah sebuah kewajiban, laksana makan sebagai sebuah kebutuhan, hal-hal tersebut yang menjadi motivasi dari dalam bagi karyawan CV. Karya Dua PituE.

Motivasi dapat ditafsirkan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing, motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya. Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan, seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan, oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi sebagai hasil dari sifat karyawan saat menghadapi situasi kerja dalam organisasi, hal ini merupakan keadaan atau dorongan internal yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja adalah faktor yang memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika motivasi tinggi karyawan akan merasa didorong untuk tugas sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja, tidak hanya motivasi yang diperlukan tetapi juga karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan membantu mendorong kinerja karyawan agar lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Herzberg yaitu teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian

kerja, teori dua faktor ini terdiri dari faktor hygiene dan kedua disebut faktor motivator. Herzberg menyatakan kedua faktor tersebut tidak berdampingan satu sama lain dan berpendapat bahwa dengan adanya factor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan yang tinggi, sebaliknya apabila factor hygiene akan menyebabkan pekerja tidak puas hati Herzberg (1959) dalam (Anjarwati 2015), oleh karena itu dua faktor tersebut sangat perlu digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau tidak pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya.

Teori Herzberg sebenarnya berhubungan erat teori Abraham Maslow, faktor-faktor higienis bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dengan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah Maslow, faktor-faktor higienis ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji dan sebagainya. Perbaikan terhadap faktor-faktor higienis akan mencegah, mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Tetapi tidak akan menimbulkan dorongan dan kepuasan kerja. Faktor higienis sendiri tidak menimbulkan motivasi, tetapi diperlukan agar motivasi berfungsi atau dengan kata lain berperan sebagai suatu landasan bagi motivasi kerja.

Hal ini sesuai dengan teori dari Thoah (2018) yaitu perilaku manusia pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan bahwa perilaku seseorang pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi kadang - kadang dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan dan semangat. Kelompok lainnya motivators dibuktikan sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi manusia pada pekerjaan mereka, faktor ini secara khusus ekuivalen dengan kebutuhan tingkat atas maslow. Menurut Herzberg seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan menjadi ahli dan mengembangkan kemampuan agar dapat termotivasi. Sebagai sumber kepuasan kerja, motivator dapat berbentuk prestasi, program promosi atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Adanya bentuk penghargaan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, hal ini terlihat bahwa karyawan di kantor ini telah menerima penghargaan yang bervariasi, seperti Penghargaan karyawan Teladan dan Penghargaan Inovasi Tim Terbaik. Penghargaan ini memberikan pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja yang telah dicapai. Selain itu, penghargaan juga menjadi sumber inspirasi untuk terus berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

### Hygiene Factor

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pengembangan karir memiliki peran penting dalam mengarahkan upaya dan dedikasi dalam pekerjaan. Karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan jelas tentang jenjang karir dan target pribadi yang ingin dicapai di masa depan. Ini mencakup upaya untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan serta berupaya terus belajar dan berkembang untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.

Selanjutnya karyawan Karya Dua PituE merasa senang bekerja dengan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja dan berbagi visi yang sama untuk mencapai hasil terbaik. Memilih rekan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan kolaborasi tim. Kami yakin bahwa tim yang solid dan saling mendukung akan memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pemeliharaan termasuk kompensasi dan fasilitas kerja, memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan karyawan. Dengan menerima bonus kinerja dan fasilitas lain seperti pelatihan, karyawan merasa dihargai dan didorong untuk terus berkinerja baik. Kondisi kerja yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi juga

menciptakan lingkungan yang memelihara kepuasan dan produktivitas. Juga disampaikan menghadapi tantangan kerja saat ini. Biasanya ada tugas-tugas yang kompleks dan beragam dalam pekerjaan dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Meskipun demikian karyawan merasa senang dengan tantangan, terkadang harus berusaha untuk menjaga keseimbangan agar tidak terlalu terbebani. Walaupun karyawan terbebani terkait jam kerja, tetapi tetap berupaya untuk tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan di Cv. Karya Dua Pitue memiliki komitmen terhadap disiplin waktu. Mereka menghormati jam kerja dan berupaya untuk datang tepat waktu. Ketika tugas belum selesai sesuai waktu pulang, informan menunjukkan tanggung jawabnya dengan berkomunikasi kepada pimpinan dan menyelesaikan tugas yang kritis sebelum pulang kerja.

Walaupun CV. Karya Dua Pitue tidak memiliki banyak karyawan tetapi tetap menganggap bahwa pentingnya kerjasama dan kolaborasi antar-rekan kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Informan menegaskan bahwa kerja tim yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Mereka mencari rekan kerja yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja, berbagi visi yang sama, dan memiliki kemampuan berkolaborasi yang baik. Demikian pula mereka yakin bahwa setiap pekerjaan tentu menghadapi tantangan dan kendala, namun karyawan CV. Karya Dua Pitue, juga menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi saat ini. Beban kerja yang kompleks dan beragam dapat menyebabkan tantangan dalam menjaga keseimbangan dan produktivitas. Selain itu, kendala seperti keterbatasan sumber daya seperti waktu, anggaran, dan personil juga dapat mempengaruhi kemampuan untuk mencapai semua target atau inisiatif yang diinginkan, ditambah fokus pekerjaan CV. Karya Dua Pitue selama ini adalah menangani dan melaksanakan proyek dari pemerintah yang kadang di setiap tahun ada kalanya tidak mendapatkan proyek dari pemerintah, namun karyawan menganggap hal itu sebagai tantangan dan kendala yang harus dihadapi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan berbagai aspek motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue, baik dari motivator factor maupun Hygiene faktor seperti kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan, penghargaan dari perusahaan, pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan karyawan, disiplin waktu, kerjasama tim, dan mengatasi kendala merupakan elemen-elemen yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan dan tantangan yang dihadapi berkontribusi terhadap pengalaman kerja dan motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jayanto (2022) menunjukkan bahwa Motivasi sangat memberi dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, tanpa motivasi dan semangat kerja dari karyawan akan sulit untuk bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Novia Fitri Pradita (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai di kantor kelurahan air putih kecamatan samarinda ulu kota samarinda tidak diberi kesempatan untuk maju seperti promosi dan pelatihan kurang diberikan perhatian terutama dalam hal naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian, memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan belum cukup baik karena tugas yang diberikan tidak sesuai terutama dari segi latar belakang pendidikan, belum bisa memberikan rekan kerja yang baik karena sering terjadi konflik akibat tidak sepaham dalam menjalankan tugas, hal kepemimpinan kurang memiliki sikap yang baik karena sebagian besar Pegawai merasakan tidak nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan teori dua Faktor oleh Herzberg (Sedarmayanti, 2017) yang mengembangkan teori dua faktor, kedua faktor tersebut yaitu Motivator faktor dan Hygiene faktor. Hasil penelitian Herzberg menyangkut teorinya ada dua kesimpulan: Pertama yaitu ada seperangkat kondisi ekstrinsik

dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan diantara pegawai jika kondisi ini tidak terpenuhi. Jika kondisi ini terpenuhi hasilnya tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi inilah disebut ketidakpuasan atau faktor hygiene karena dibutuhkan paling tidak mempertahankan ketidakpuasan meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas supervisi teknis, Kedua seperangkat kondisi intrinsik dimana pegawai akan membangun tingkat motivasi yang kuat yang hasilnya adalah kinerja pekerjaan yang baik, jika kondisi ini tidak terpenuhi maka pekerjaan tidak terbukti memberikan tingkat kepuasan yang tinggi, faktor ini disebut motivator faktor atau kepuasan yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri akan tumbuh.

lebih lanjut Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara faktor terpisah menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tindakan independen satu sama lain. Teori ini juga mengatakan bahwa pentingnya faktor pekerjaan internal kekuatan memotivasi karyawan dirancang.

## SIMPULAN

hasil penelitian ini mengindikasikan karyawan di CV. Karya Dua Pitue merasa sukacita terhadap pekerjaan mereka karena adanya kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk pengakuan atas usaha dan motivasi untuk memberikan yang terbaik, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan karyawan, manajemen waktu yang efektif, kerjasama tim, dan upaya mengatasi kendala juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan tersebut. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi karyawan di CV. Karya Dua Pitue, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

## REFERENSI

- 1 Dwiyanto Agus. (2010). Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- 2 Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: SaIemba Empat.
- 3 Etika Roswani,(2018). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. TeIekomunikasi Indonesia WITEI Makassar.
- 4 Frederick,Herzberg.(2013). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- 5 Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- 6 Mangkunegara, A. A. P. (2017.). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 7 Noor, Any. 2013. Manajemen Event edisi revisi. Bandung : Alfabeta
- 8 Nur Idayati,(2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KemiIau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar
- 9 Terry, George R. dan IesIie W.Rue , (2010). Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi AksaraSania, U., KaIpina, K., & Javed, H. (2015). Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers. Journal of Economics, Business and Management
- 10 Sastrohadwiryono.(2010). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- 11 Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- 12 Sukmadinata . Nana Syaodih, 2011, Iandasan PsikoIogi Proses Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- 13 Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- 14 Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- 15 Terry, George R dan IesIie W.Rue. (2014). Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A TicoaIu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 16 Wibowo. (2017). Perilaku dalam Organisasi. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada., 111.
- 17 Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja KARYAWAN 1. 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>.