

## **Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

**Pada Cv. Rief Sea Wedding Organizer Di Bogor**

**Rahmi Andini Syamsuddin<sup>1</sup>, Meiftihan Aditya Akbar<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang**

*<sup>1</sup>dosen02062@unpam.ac.id, <sup>2</sup>@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana meningkatkan motivasi pada karyawan di CV. Rief Sea Wedding Organizer dan kekurangan. Analisis ini menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif Kualitatif. Hasil penulisan ini menunjukkan dari beberapa analisis yang menunjang seperti beberapa indikator untuk mendukung motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja CV. Rief Sea Wedding Organizer sudah berjalan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi langsung yang diberikan menekankan pada dorongan secara langsung seperti pujian yang diberikan, penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan motivasi tidak langsung sendiri lebih menekankan peralatan yang layak dipakai dan kenyamanan kerja pun harus selalu diperhatikan. Guna untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu memperhatikan kualitas, kuantitas, kerja sama, disiplin kerja dan tanggung jawab dalam bekerja.

**Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan**

### ***Abstract***

*This study aims to find out how to increase the motivation of employees at CV. Rief Sea Wedding Organizer and its drawbacks. This analysis uses qualitative analysis with a qualitative descriptive approach. The results of this writing show several supporting analyzes such as several indicators to support work motivation in improving CV performance. Rief Sea Wedding Organizer has been running well. So it can be concluded that the direct motivation given emphasizes direct encouragement such as praise given, and awards given according to performance. While the indirect motivation itself emphasizes equipment that is suitable for use and work comfort must always be considered. In order to improve employee performance, they must always pay attention to quality, quantity, cooperation, work discipline, and responsibility at work.*

**Keyword : Motivation and Employee Performance**

### **I. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Penelitian**

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sederhana namun sangat penting dalam perusahaan, karna pada hakikatnya manusia sangat butuh dimotivasi agar semangat

kerjanya semakin meningkat tinggi serta merasa puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan berdampak baik pada perusahaan. Jika seseorang termotivasi, dia akan berbuat semaksimal mungkin untuk mewujudkan keinginannya namun belum tentu yang dilakukannya akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan jika tidak

disalurkan ke arah yang dikehendaki organisasi. Menurut Hasibuan (2014, p. 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Berdasarkan pengertian tersebut motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan agar dikerjakan sesuai tujuannya Motivasi kerja karyawan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2014, p. 97) salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik, oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan saat motivasi kerja tersebut menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil pekerjaan mereka..

Menurut Robbins dan Coulter (2016, p. 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keroganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016, p. 322) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Peningkatan kemampuan karyawan tersebut yakni salah satunya pemberian motivasi, baik motivasi langsung maupun tidak langsung. Keberadaan motivasi dalam diri manusia dapat tergantung dalam banyak hal, bisa karena dalam diri, maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Pengaruh dari luar yang berarti bahwa munculnya motivasi karena dipengaruhi hal-hal yang datangnya dari luar diri seseorang, seperti karena lingkungan, karena atasan, karena sesama pekerja, atau karena orang lain, karena perubahan situasi ataupun karena adanya tekanan. Sedangkan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang adalah dorongan

melakukan sesuatu karena kesadaran diri, sehingga munculnya proses ini lamban jika dibanding motivasidari luar. Motivasi dari dalam masih perlu proses, mulai dari proses pemahaman, pengertian dan kesadaran mengapa harus melakukan sesuatu. Meskipun lamban tetapi begitu sudah tercapai suatu kesadaran, maka motivasi atau semangat terjadi secara kontinu. Menurut Hamali (2016, p. 2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang startegis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dana manajemen pengorgansiasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organsasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik unruk meningkatkan efektifitas dan efesien organsiasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila orang-orang yang bekerja mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi sehingga pada akhirnya kemampuan pegawai atau karyawan dapat meningkat dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai target yang diharapkan.

Perkembangan bisnis wedding organizer di Indonesia saat ini khusunya dikota-kota besar semakin berkembang dengan pesat. Banyak bermunculan wirausahawan yangmembuka usaha wedding organizer dengan berbagai konsep atau ide-ide yang dibuat untuk memikat pelanggan dari berbagai kalangan. Pada perkembangan bisnis wedding organizer, di kota Bogor telah banyak bermunculan wedding organizer dengan berbagai keunikan yang ditawarkan. Walaupun pada awalnya kemunculan bisnis wedding organizer dianggap asing karena identik dengan kemewahan dan mahal, tetapi seiringnya waktu masyarakat dapat menerima. Bahkan dalam beberapa waktu terakhir bisnis ini menjadi tren di kota Bogor. Banyak pengunjung yang datang khusunya anak muda yang ingin mengadakan acara pernikahan atau lain-lain. Terdapat banyak Wedding Organizer di kota Bogor, salah satunya adalah Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer. yang berlokasi di Perumahan Alam

Parung. Jl. Garuda No.14 BLOK E4 No.12A, RT. 003, Cibentang, Kec. Ciseeng, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16330. Diresmikan pada tahun 2018 Rief Sea Wedding Organizer sudah memiliki legisitas sendiri. Kami akan memberikan pelayanan terbaik dengan penuh tanggung jawab dan profesional. Kami akan memberikan rekomendasi-rekomendasi terbaik untuk vendor yang akan dipilih. Kami sudah memiliki Wedding Planer yang berpengalaman dan memiliki dewan penasihat seorang MC senior dan memiliki jabatan dewan penasihat di beberapa perkumpulan MC Wedding merupakan Wedding Organizer sederhana tepatnya didalam perkampungan dapat dikatakan cukup padat penduduk, karena berada didalam perkampungan. CV. Rief Sea Wedding Organizer memiliki 8 karyawan dan 1 owner, yaitu terbagi menjadi 1 orang supervisor, 1 orang MC 5 orang karyawan.

Masalah yang dihadapi Cv. Rief Sea Wedding Organizer adalah menurunnya motivasi karyawan yang tentu saja berdampak pada kinerja. Hal ini disebabkan oleh faktor kompensasi yang kurang sesuai dengan tanggung jawab serta banyaknya pekerjaan yang dilakukan, serta gaya kepemimpinan yang berbeda sehingga kesepahaman antara pimpinan dan karyawan serta kedekatan karyawan antara pimpinan mulai menurun. Sedangkan tanggung jawab yang dibebankan terlalu besar sehingga kinerja karyawan menurun. Sedangkan Ryan sebagai supervisor menyatakan bahwa owner merupakan otoritas tertinggi dalam membuat keputusan sehingga keputusan terakhir berada ditangan owner. Ryan juga menyatakan bahwa kinerja karyawan cukup baik tetapi ada beberapa yang perlu diperbaiki misalnya ketepatan waktu absensi dan kurangnya komunikasi.

## Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Rief Sea Wedding Organizer di Bogor?
2. Apa saja yang menjadi indikator pendukung motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada

Cv. Rief Sea Wedding Organizer di Bogor??

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Rief Sea Wedding Organizer di Bogor.
2. Untuk mengetahui pedukung indikator motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Rief Sea Wedding Organizer di Bogor.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hamali (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Michael Amstrong dalam (Hamali, 2016:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling

- berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana suatu persusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada yang dilihat dari kemampuannya dalam bidang tertentu dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta perusahaan memberikan suatu imbalan atas jasa para karyawan karena telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian sejumlah definisi dari MSDM diatas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

### **Motivasi**

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras serta antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Perilaku pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan kata lain bahwa perilaku seseorang pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan

dorongan semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat dan selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjuk kearah perilaku. Menurut R.H, Adolfina & Uhing (2019, p. 363) adalah kondisi atau energy yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berprilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dalam jangka waktu tertentu.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Herman (2017) indikator motivasi adalah kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan. Menurut Almustofa (2014) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Hubungan Sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam Bekerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan dalam jurnal Setyawati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari job performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya). Yaitu hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

#### Indikator Kinerja

Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat tentang definisi kinerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri yaitu:

- a. Kualitas Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984:250) kualitas berkaitan dengan kemampuan dan ketelitian dalam bekerja.
- b. Kuantitas Kuantitas adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran dari proses atau pelaksanaan kegiatan serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan masalah.
- c. Kerja sama Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesarbesarnya.

- d. Disiplin kerja Disiplin kerja adalah dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- e. Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif merupakan sebuah metode dalam penelitian mengenai status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran maupun kelas peristiwa pada masa itu. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Penelitian ini didukung dengan pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer. yang berlokasi di Perumahan Alam Parung Jl. Garuda No.14 BLOK E4 No.12A, RT. 003, Cibentang, Kec. Ciseeng, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16330./ IG: @riefsea\_wot.

#### Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini selama 1 bulan sejak awal pengumpulan data sampai pengolahan data. Dilakukan pengumpulan data dalam kurun waktu 1 bulan kemudian analisis data selama

1 bulan kemudian bimbingan dan penyusunan hasil penelitian dalam bentuk makalah komprehensif berlangsung selama 3 bulan.

### **Instrumen Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti sebagai human instrument atau instrument utama dimana peneliti terlibat secara langsung dalam setiap proses penelitian ini. Sebagai human instrument peneliti berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih subjek sebagai data, melakukan pengumpulan data, analisis data dan membuat kesimpulan. Kehadiran peneliti di tempat penelitian merupakan hal yang diutamakan dikarenakan pengumpulan data harus dilakukan pada situasi yang sesungguhnya.

Berikut ini instrumen penelitian yang digunakan :

1. Wawancara Pedoman wawancara yaitu berupa daftar pertanyaan yang digunakan sebagai acuan guna memperoleh data berupa informasi dari responden. Penyusunan pedoman ini bukan hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga didasari teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Dokumentasi Dokumentasi adalah pengumpulan data yang menghasilkan beberapa catatan penting berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan didapatkan sebuah data yang lengkap, sah dan bukan sebuah perkiraan.
3. Peneliti Peneliti sebagai instrumen utama dengan menggunakan panca indra untuk mengamati objek pada penelitian dan mengolahnya yang akan dijadikan sebagai hasil penelitian

### **Unit Analisis**

Penelitian ini dilakukan pada Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer, maka dari itu peneliti mengambil informan yang memiliki keterkaitan dengan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer sesuai dengan judul penelitian ini analisis motivasi dalam meningkat kinerja karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer.

Informan pertama yang dijadikan sebagai unit analisis penelitian ini yaitu seorang owner Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer dan juga karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data yang dikumpulkan sehingga data tersebut dapat ditemukan kesimpulan dan dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat dipahami diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan teknik analisis data kualitatif bersifat induktif yaitu data yang diperoleh yang dikembangkan melalui pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017, hal. 133), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas tersebut berupa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah melakukan wawancara secara mendalam, kegiatan selanjutnya adalah menganalisis hasil wawancara yang telah didapat oleh peneliti demi memperjelas penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa orang yang memiliki hubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini sebagai informan guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui bagaimana motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa informan secara langsung di Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer.

Dari hasil wawancara didapatkan informasi: Satu tahun lebih Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer beroperasi, hanya memiliki 1 orang supervisi itu menjadi kendala tersendiri dalam manajemen perusahaan. Selanjutnya dalam pemberian insentif material berupa gaji dan bonus, dirasa sudah cukup baik.

Untuk mencapai tingkat yang lebih pimpinan memotivasi karyawannya dengan insentif non material berupa pujian, keadilan dan perlakuan yang wajar. Dapat diketahui bahwa manajemen perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin meminimalisir kesalahan - kesalahan atau human error yang terjadi pada saat jam kerja. Manajemen perusahaan juga memberikan yang terbaik guna membantu menjadi penyemangat meningkatnya kinerja para karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kerja secara team di Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer terjalin cukup baik dalam segi kerjasama. tetapi karyawan mengeluhkan kompensasi atau gaji yang belum memadai untuk memperoleh kehidupan yang layak dengan jam kerja yang tidak sesuai dari apa yang mereka terima dan juga ketidaktegasan manajemen perusahaan perihal disiplin dalam kehadiran karyawannya.

Pada pembahasan ini, peneliti akan memaparkan hasil dari wawancara untuk mengetahui gambaran mengenai bagaimana motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer dengan mengacu pada 4 indikator motivasi:

**1. Penghargaan**

Penulis memperoleh informasi mengenai sistem penghargaan yang diberikan pihak Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer berupa reward atau bonus. Dalam hal ini karyawan memberikan tanggapan positif karena terkait penghargaan tersebut mereka tahu bahwa ada nilai yang lebih diberikan kepada mereka. Tidak besar jumlahnya namun karyawan bisa merasa bahwa kontribusi dan prestasi kerja mereka dalam mencapai target penjualan sedang dihargai.

**2. Hubungan Sosial**

Interaksi atau komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja menjadi hal penting selama berjalannya pekerjaan,

berdasarkan wawancara sesama para karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer memiliki hubungan persahabatan yang akrab menambah koneksi, memperluas jaringan atau menjalin networking dan dapat dikenal banyak orang membuat seluruh karyawan tetap termotivasi untuk bisa menjadi teamwork yang baik saat bekerja agar bisa bekerja dengan fokus sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

**3. Kebutuhan hidup**

Uang menjadi faktor utama yang memotivasi hampir semua orang dalam bekerja. Salah satu karyawan di Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer yang diwawancara oleh penulis menjawab bahwa gaji merupakan faktor utama yang memotivasi mereka dalam bekerja. Hal ini disebabkan adanya kebutuhan hidup yang harus mereka penuhi untuk kelangsungan hidup. Adapun contoh dari macam kebutuhan primer terdiri atas pangan, sandang, dan papan atau makanan, pakaian, dan hunian. Kebutuhan sekunder akan muncul setelah kebutuhan primernya tercukupi. Macam kebutuhan manusia ini untuk setiap orang berbeda-beda. Setiap orang punya kebutuhan sekunder yang berbeda, tergantung dengan kemampuannya. Beberapa kebutuhan sekunder bagi individu, seperti kendaraan, alat komunikasi, obat, dan lainnya.

**4. Keberhasilan dalam Bekerja**

Keberhasilan dalam bekerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Berdasarkan wawancara dengan supervisor pihak manajemen perusahaan mengadakan briefing satu minggu sekali guna meminimalisir kesalahan-kesalahan human error, dan evaluasi satu bulan sekali tiap pemberian gaji sekaligus mendengarkan keluhan dan saran dari tiap divisi.

Karyawan di Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer berpendapat bahwa supervisi dan pengarahan di Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer sudah berjalan baik, hanya saja sangat disayangkan sikap pimpinan yang kurang tanggap dalam saran dan kritik yang disampaikan karyawan.

Berdasarkan analisa diatas, motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer yang terdiri dari 4 indikator yaitu: Penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja adapun hambatan-hambatan yang dirasakan oleh karyawan, seperti halnya perlengkapan yang kurang memadai, diharapkan pimpinan lebih tegas dalam mengordinir karyawanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang sangat ketat. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu usaha tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Suatu usaha yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis mengambil kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer, maka penulis memperoleh kesimpulan:

1. Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi meliputi pemberian insentif material berupa gaji dan bonus untuk mencapai tingkat yang lebih pimpinan memotivasi karyawannya dengan insentif non-

material berupa pujian, keadilan dan perlakuan yang wajar.

2. Empat indikator pendukung motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Cv. Rief Sea Wedding Oraganizer adalah penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja. Dari ke empat indikator yang sudah diterapkan sudah berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pernghargaan berupa bonus, hubungan sosial yang baik, kebutuhan hidup yang tercukupi, dan keberhasilan dalam bekerja menjadikan karyawan lebih semangat, disiplin, terarah, bekerja dengan sepenuh hati, bekerja sama, dan bertanggung jawab dengan tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggitto, A., & Setiawan, J. (2018). Metode Penelitian Kualitatif . Jawa Barat : CV Jejak
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press
- Bacal, R. (2015). Performance Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dewi, P. P. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan,9(2)
- Fasha, A., & Lestari, H. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employess
- Gunawan, I. (2014). Motode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik . Jakarta: Bumi Aksara

- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Hasibuan, M. S. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. Jakarta: Bumi Aksara
- Oktora, J., & Syamsuddin, R. A. (2021). The Influence of Work Environment and Motivation on the Performance Oriflame Indonesia's Members. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi. <https://doi.org/10.32424/1.jame.2020.22.4.3289>
- Oktora, J., Syamsuddin, R. A., & Asadurrahim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN IBNU UMAR, CIPUTAT – TANGERANG SELATAN. JURNAL SeMaRaK. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5621>
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2020). DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI ATAS KINERJA KARYAWAN PT BNI KCP PAMULANG. ProBank. <https://doi.org/10.36587/probank.v5i2.723>
- Pratama, A., Syamsuddin, R., Oktora, J., & Sunarsi, D. (2021). Organizational Culture, Transformational Leadership and the Impact on Knowledge Sharing in Selected Research Organization. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302998>
- Rahmi Andini Syamsuddin, Lisdawati, & Agung Tri Putranto. (2020). Evaluation Performance of Social Organization in Setu District – South Tangerang. Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA. <https://doi.org/10.22225/jj.7.2.2483.123-127>
- Syamsuddin, R.A. 2020. Kinerja Satpol PP Kecamatan Serpong Dalam Penertiban Pendagang Kakilima di Pasar Serpong. Jurnal Semarak Vol.3 No.1 (1-19)
- Syamsuddin, R. A. (2018). EVALUASI KESESUAIAN STRATEGI OUTSOURCING TENAGA KERJA SEBAGAI STRATEGI PENUNJANG STRATEGI GENERIK Rahmi Andini Syamsuddin. JURNAL SeMaRaK. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1253>
- Syamsuddin, R. A., & Lisdawati, L. (2020). Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak (DP2KBP3A) dalam Menangani Kasus Kekerasan pada Perempuan dan Anak di Kabupaten Pandeglang, Banten Tahun 2020. Jurnal Apresiasi Ekonomi. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.319>
- Syamsuddin, R., Pratama, A., Oktora, J., & Sunarsi, D. (2021). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction (An Empirical Study on PT Telkom of Makassar Regional Office). <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302982>
- Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). Mompreneur penopang perekonomian keluarga di masa pandemi Covid-19 dengan bisnis online pada Kelurahan Pondok Benda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.
- Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisiyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtayani, S. R. (2021). Pengaruh Disiplin Protokol

Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.

Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

Pasaribu, V. L. D., Dwiyatni, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). Evaluasi Penerapan 3M Dimasa Pandemic Covid 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.

Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Entrepreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-9.

Pasaribu, V. L., Yuniati, H. L., Pratana, R., Sembayu, R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. T. (2021). Manajemen Keuangan untuk Menghadapi dan Bertahan di Era Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.

Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). Adaptasi Kehidupan New Normal pada Masa Pandemi Covid-19 di Yayasan Pondok Pesantren dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.

Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Progam Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009. Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 1(01).

Pasaribu, V. L. D., Satria, P., Sari, R. P., Valencya, I., & Setyowati, R. Nursahidin. Adaptasi Kehidupan New Normal Pada Masa Pandemi Covid-19 Diyayasan Pondok Pesantren Dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 2(02), 89-97.

Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.

Pasaribu, V. D., Qomah, F. I., Sajida, S. R., Putri, D. O., Hidayat, M. K., & Senoaji, R. DARING ATAU KEGIATAN TATAP MUKA EFESIENSI MANA