

**LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT SLARA GRIYA SEJAHTERA DI TENGAH PANDEMI COVID-19 DI BANDAR**  
**LAMPUNG**



Di Susun Oleh:

YULITA APRIANI

1712110244

JURUSAN MANAJEMEN SDM

FAKULTAS MANAJEMEN

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

TAHUN 2020

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK (KP)**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. SLARA GRIYA SEJAHTERA DI TENGAH PANDEMI COVID 19**  
**DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

YULITA APRIANI

1712110244

Telah memenuhi syarat untuk diterima

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Pembimbing Lapangan

Novita Sari,S.Sos.,MM.

Didin Selaso, Skm.MH

**NIK.01071104**

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Aswin, SE.,M.M

**NIK.10190605**

**RIWAYAT HIDUP**

Nama : Yulita Apriani  
Npm : 1712110244  
TempatTanggal Lahir : Tanjung Alam, 26 Desember 1999  
Agama : Islam  
Alamat : Jl.P.Tirtayasa Gg.Bukit Laban perumahan SlaraTirtayasa Asri  
Blok P NO 1 kel.Campang Jaya Kec.Sukabum, Kota Bandar  
Lampung  
Suku : Palembang  
Email : [Yulitaapriani26@gmail.com](mailto:Yulitaapriani26@gmail.com)  
No HP : 085335056198  
Pendidikan  
Sekolah Dasar : SD Negri 03 Kikim Selatan  
SekolahMenengahPertama : SMP Negri 01 Kikim Selatan  
SekolahMenengah Atas : SMA Negri 01 Kikim Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar

Bandar Lampung, 28 Juli 2020

Yulita Apriani

NPM. 171211024

## RINGKASAN

PT Slara Griya Sejahtera merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang property, khususya perumahan subsidi pemerintah.

PT Slara Griya Sejahtera bekerja sama dengan pihak Bank yang mana PT Slara Griya Sejahtera selaku pengembang dan Bank selaku Pengkredit atau penyedia dana. Proses pemasaran saat ini tidak berjalan seperti biasa dan pendapatan mengalami penurunan yang diakibatkan timbulnya kebijakan atau peraturan baru baik dari Bank maupun dari pemerintah ditengah pandemi Covid-19 ini. Dalam proses ini banyak sekali tantangan yang harus dihadapi, seperti sulitnya mencari customer yang memenuhi syarat pengambilan rumah tersebut.

Masalah yang saat ini sedang dihadapi PT Slara Griya Sejahtera ialah dikarenakan semenjak terjadinya wabah Covid-19 masuk wilayah Bandar Lampung dan wilayah lainnya yang berada di Indonesia, berdampak pada penghasilan perusahaan yang merupakan sebagian besarnya di dapat dari hasil penjualan rumah. Namun pada keadaan yang sedang dialami saat ini pihak perusahaan tidak bisa memaksakan keinginan karena penjualan rumah ini melalui Bank yang saat wabah Covid-19 ini banyak perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun Bank itu sendiri, Sehingga hal ini membuat pendapatan turun drastis akibat kebijakan yang berubah. Serta dalam hal ini membuat karyawan kurang termotivasi dan membuat kinerja karyawan berkurang.

PT Slara Griya Sejahtera memberikan kebijakan kepada karyawan meskipun pendapatan yang didapat tidak seperti biasanya di tengah pandemi covid-19 gaji tetap diberikan seperti biasa normalnya. Hal ini tentu dilakukan agar karyawan tetap

termotivasi dan tetap semangat dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat membuat karyawan tetap bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (Dalam Wanner dan Desimone, 2006:48), didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001:150), Motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Keith Davis dan Newstrom (1995:65), Karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992:75), Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Jadi dari definisi motivasi kerja di atas yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi.

#### 1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah yang membangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya.

## 2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan orang lain dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul

### Kinerja

Dharma (1989) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan 3 syarat penting, yakni 1). Kuantitas kerja berkenaan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, 2). Kuantitas kerja berkenaan dengan mutu pekerjaan serta, 3). Ketepatan waktu yang ditetapkan dari awal pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14) .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kausal. Pada penelitian ini deskriptif akan dideskripsikan bagaimana motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Penelitian ini juga menggunakan metode kausal karena satu dari empat rumusan masalah pada penelitian menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel. Pada penelitian kausal akan menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Slara Griya Sejahtera. Penelitian ini dilakukan di PT Slara Griya Sejahtera yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Ruku Bukit Kencana 3 No 17 Kalibalau kencana, Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung dengan periode penelitian dari 20 Juli 2020 sampai dengan 15 Agustus 2020.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (X) Berdasarkan teori motivasi McClelland sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2017).
2. Variabel Dependen atau variabel terikat digunakan pada penelitian adalah variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan konsep wirawan (2009).

Dari masalah yang terjadi yaitu perubahan kebijakan atau peraturan dan membuat karyawan kurang termotivasi serta membuat kinerja karyawan berkurang maka ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi karyawan itu sendiri yaitu :

- 1 Memberikan Insfirasi misalnya berikan pandangan kedepan mengenai bisnis dan perusahaan yang bisa dicapai dengan berkaca terhadap kesuksesan bisnis.
- 2 Memberikan Kesempatan, misalnya memberikan karyawan kesempatan atau kekuatan untuk mengekspresikan diri mereka seperti menerima dan menjalankan salah satu masukan yang disampaikan.
- 3 Tetapkan Tujuan, misalnyatujuan pribadi agar mampu konsisten dalam menjalankan sesuatu demi mencapai tujuan seperti tujuan jalan-jalan, rumah, serta benda fisik lainnya.
- 4 Jangan terlalu mengkritik kesalahan, Misalnyakecerobohan kelalaian walaupun memang harus segera diatasi, namun jika kelalaian tersebut setelah karyawan sudah bekerja keras, maka pujilah usaha mereka.
- 5 Berikan penghargaan misalnya mengucapkan terimakasih, jelaskan secara spesifik mengenai prestasi yang telah dicapai untuk mendapatkan efek yang lebih besar.
- 6 Berikan Feedback yang membangun, misalnya feedback positif untuk merasa termotivasi

- 7      Sampaikan Perkembangan Bisnis, misalnya memberikan informasi mengenai perkembangan bisnis khususnya aspek keuangan.
- 8      Berikan Reward bagi karyawan yang berprestasi,, misalnya memberikan bonus.
- 9      Jangan biarkan karyawan bekerja diluar kemampuan, misalnya dalam hal jam kerja atau bobot pekerjaan
- 10     Berikan Perhatian.

Berdasarkan analisis penelitian ini,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai beriku :

1.      Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
2.      Motivasi Internal secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan
3.      Motivasi Eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
4.      Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kinerja karyawan.



## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Kerja Praktek di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya serta dapat menyelesaikan laporan ini tepat pada waktunya yang Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Slara Griya Sejahtera Di Tengah Pandemi Covid 19 Di Bandar Lampung”. Adapun tujuan penulisan laporan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari dalam penyusunan laporan ini banyak mendapat tantangan dan hambatan, alai tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini, semoga bantuannya dapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kelancaran dan kemudahan kepada saya dari awal pembuatan sampai selesai.
2. Bapak Hi. Ir. Firmansyah YA, M.B.A., M.Sc selaku Rektor IIB Darmajaya.
3. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,M.T selaku wakil Rektor IIB Darmajaya.
4. Bapak Ronny Nazar, S.E, M.M selaku Wakil Rektior II IIB Darmajaya.
5. Bapak Muprihan Tahlib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya.
6. Bapak Prof. Dr.Ir.R.A.Bustomi Rosadi,M.S selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M selaku ketua jurusan manajemen IIB Darmajaya.

8. Ibu Novita Sari, S.Sos.,MM. Dosen pembimbing pelaksanaan Kerja praktek yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta sarannya sampai terselesainya laporan Kerja Praktek ini.
9. Terspesialnya untuk kedua orang tua yang selalu mendukung aktivitas saya dan senantiasa mendoakan yang terbaik untuk saya.
10. Semua Dosen Manajemen yang selalu memberikan arahan dan dukungan kepada saya untuk terus mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang saya miliki.
11. Bapak Didin Selaso, Skm. MH selaku Direktur Utama PT Slara Griya Sejahtera.
12. Seluruh Karyawan PT Slara Griya Sejahtera
13. Almamater tercinta, IIB Darmajaya yang dengan Ikhlas memberikan kesempatan untuk saya menggali ilmu.

Penulis menyadari bahwa dalam peulis laporan ini masih jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Atas kekurangan ini, penulis mengaharapka kritik saran dari pembaca yang sifatnya untuk penyempurnaan laporan ini. Akhir kata semoga laporan Kerja Praktek ini dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya penulis dan umumnya bagi yang membacanya. Terimakasih.

Bandar Lampung, 28 Juli 2020

Penulis,

Yulita Apriani

NPM. 171211024

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
RINGKASAN.....	iv
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup Kerja Program Kerja Praktek (KP).....	2
1.3 Manfaat dan Tujuan Penelitian.....	2
1.3.1 Manfaat.....	2
1.3.2 Tujuan.....	2
1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan.....	3
1.4.1 Waktu Pelaksanaan Program Kerja Praktek.....	3
1.4.2 Tempat Pelaksanaan.....	3
1.5 Sistematika Penulisan.....	3
2.1 Sejarah Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	4
2.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	4
2.2.1 Visi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	4
2.2.2 Misi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	4
2.3 Bidang Usaha / Kegiatan Umum Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	5
2.4 Lokasi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	6
Gambar 1.1 Denah Lokasi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	6
2.5 Struktur Organisasi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	7
Gambar 1.2 Struktur Organisasi.....	8
BAB III.....	9

PERMASALAHAN PERUSAHAAN.....	9
3.1 Analisa Permasalahan Yang Dihadapi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.....	9
3.1.1 Temuan Masalah.....	9
3.1.2 Perumusan Masalah.....	9
3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah.....	10
3.2 Landasan Teori.....	10
3.2.1 Motivasi Kinerja.....	10
3.2.2 Kinerja.....	15
3.3 Metode yang digunakan.....	17
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Slara Griya Sejahtera.....	19
3.4 Rancangan Program Yang Akan Dibuat.....	19
BAB IV.....	21
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	21
4.1 Hasil.....	21
4.2 Pembahasan.....	22
BAB V.....	24
KESIMPULAN DAN SARAN.....	24
5.1 Kesimpulan.....	24
5.2 Saran.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	26
LAMPIRAN.....	27

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Denah Lokasi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera

Gambar 1.2 Struktur Organisasi

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Slara Griya Sejahtera

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

PT Slara Griya Sejahtera merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang property, khususya perumahan subsidi pemerintah.

PT Slara Griya Sejahtera bekerja sama dengan pihak Bank yang mana PT Slara Griya Sejahtera selaku pengembang dan Bank selaku Pengkredit atau menyedia dana. Proses pemasaran saat ini tidak berjalan seperti biasa dan pendapatan mengalami penurunan yang diakibatkan timbulnya kebijakan atau peraturan baru baikdari Bank maupun dari pemerintah ditengah pandemi Covid-19 ini. Dalam proses ini banyak sekali tantangan yang harus dihadapi ,seperti sulitnya mencari costumer yang memenuhi syarat pengambilan rumah tersebut.

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB Darmajaya) merupakan salah satu perguruan tinggi yang memiliki program Kerja Praktek atau disebutnya dengan magang guna untuk mencetak lulusan-lusan yang siap pakai dan siap menghadapi dunia pekrjaan kedepannya setelah lulus dari IIB Darnajaya. Program ini juga menjadi salah satu syarat bagi mahasiswa yang ingin menyelesaikan bidang studinya, agar dapat menempuh kejenjang selanjutnya sebelum mengerjakan skripsi. Dengan melakukan Kerja Praktek atau magang sangat di upayakan agar mahasiswa dapat benar-benar rmengerti tentang tanggung jawab, proses bekerja dengan baik guna membantu mahasiswa nantinya setelah lulus perkuliahan dan baru bekerja agar dapat menempatkan diri dengan baik sesuai dengan pengalamannya setelah mengikuti Kerja Praktek.

## **1.2 Ruang Lingkup Kerja Program Kerja Praktek (KP)**

Ruang lingkup kerja praktek dilakukan agar penelitian dan pembahasan lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias, dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah responden seluruh karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

## **1.3 Manfaat dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Manfaat**

Manfaat dari proses penelitian serta analisis data :

1. Hasil peneiti bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
2. Menambahkan konsep dasar dalam memahami aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

### **1.3.2 Tujuan**

Berdasarkan pada pokok permasalahannya maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui pengaruh motivasi internal karyawan terhadap kinerja karyawan PT SlaraGriya Sejahtera.
2. Mengetahui pengaruh eksternal karyawan terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
3. Mengetahui pengaruh motivasi internal dan eksternal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.



## **1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan**

### 1.4.1 Waktu Pelaksanaan Program Kerja Praktek

Waktu pelaksanaan Penelitian ini 20 Juli 2020 – 15 Agustus 2020

### 1.4.2 Tempat Pelaksanaan

Tempat pelaksanaan penelitian ini berada di Jl. Soekarno Hatta Ruko Bukit Kencana 3 No 17 .Kalibalau Kencana Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

BAB I : Pendahuluan

BAB II : Gambaran Umum Perusahaan

BAB III : Permasalahan Perusahaan

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

BAB V : Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **2.1 Sejarah Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera**

Perusahaan di dirikan berdasarkan akta No 26 tanggal 29 Juli 2015, dengan nama PT Slara Griya Sejahtera. Pendirian badan hukum PT Slara Griya Sejahtera yang berkedudukan di Bandar Lampung telah sesuai dengan format isian pendirian yang disimpan di dalam database system administrasi badan hukum sebagai Salinan akata nomor 26 tanggal 29 Juli 2015 yang dibuat oleh notaris Hariyo Widodo, SH.,M.KN yang berkedudukan di kota Bandar Lampung.

Perusahaan PT SlaraGriya Sejahtera pertama beralamatkan di Jl.Alimudin Ummar Perumahan Bumi Bahtera Indah Blok 1 no 1 Campang Jaya, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Kemudian pada tanggal 06 juni 2018 pindah ke Jl.Soekarno Hatta Ruko Bukit Kencana 3 no 17 Kalibalau Kencana, Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera memiliki kegiatan usaha utama dibidang property, dengan cara melakukan penjualan Rumah subsidi pemerintah.

### **2.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera**

#### **2.2.1 Visi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera**

Visi : Sebagai pengembang perumahan dan pemukiman yang menjadi pilihan utama masyarakat

#### **2.2.2 Misi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera**

1. Menyediakan rumah hunian dengan kualitas terbaik yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung.
2. Menyediakan rumah hunian dengan tingkat aksesibilitas yang tinggi terhadap pusat pemerintahan perdagangan
3. Menyediakan rumah hunian dengan biaya yang efektif melalui system kredit berjangka Panjang

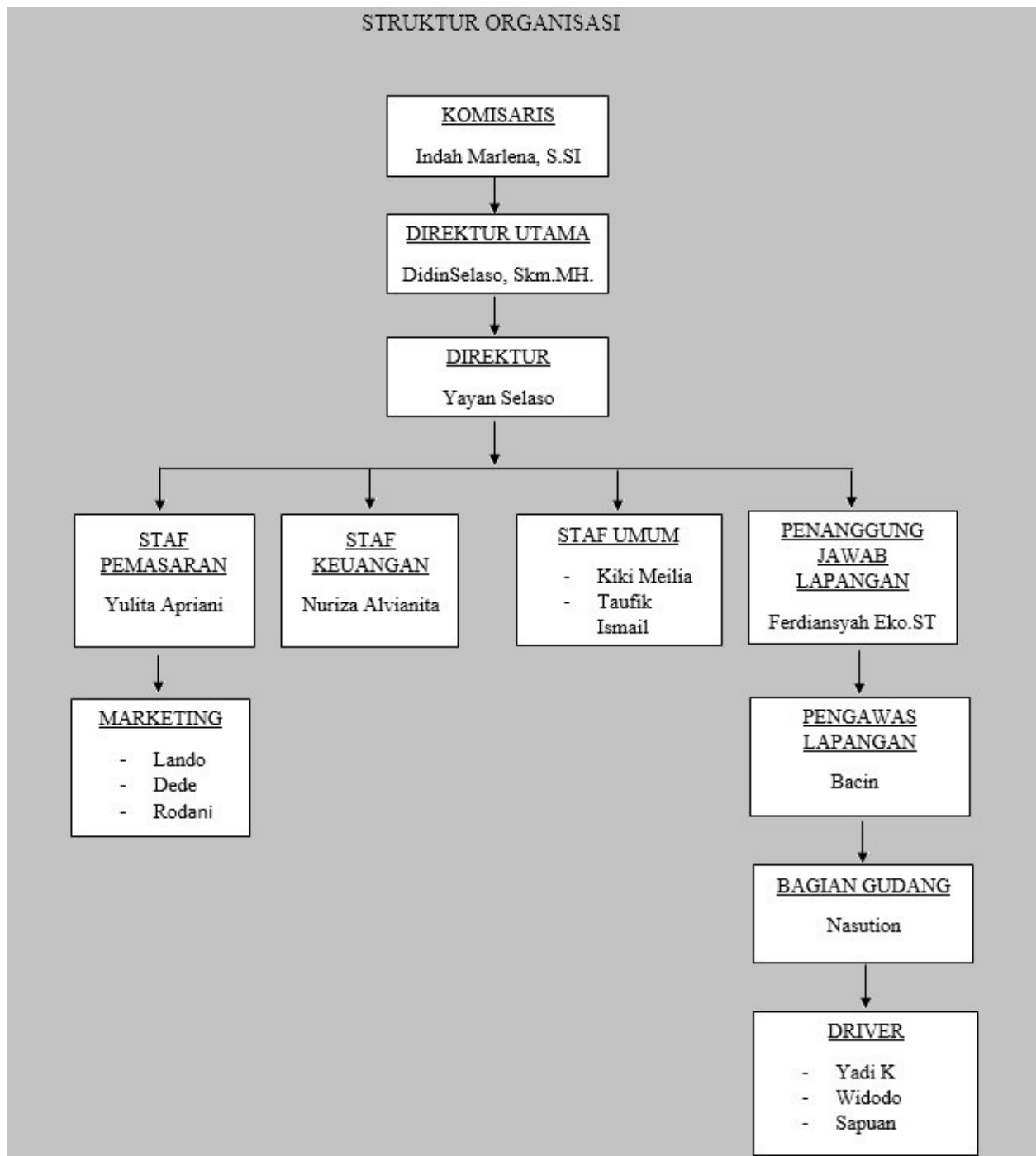
### **2.3 Bidang Usaha / Kegiatan Umum Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera**

1. Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera ini bergerak dalam bidang property dengan menyediakan perumahan subsidi pemerintah dengan berbagai lokasi :
  - Slara Residence yang berlokasi di Jl.P.Tirtayasa Gg Rewok Campang Jaya, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung.
  - Slara Tirtayasa Asri yang berlokasi di Jl.P.Tirtayasa Gg Bukit Laban Campang Jaya, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung.
  - Slara Gebang Asri yang berlokasi di Jl.Way Ratai Ds.Gebang, Kecamatan Teluk Pandan Peawaran.
  - Slara Natar Indah yang berlokasi di Jl.Raya Natar Kp.Sindang Sari, Kecamatan Natar, Lampung Selatan.
  - Slara Pagar Agung Asri yang berlokasi di Talang Lapangan Rt.10 Pagar Agung, Kota Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.
  - Slara Tanjung Aur Asri yang berlokasi di Jl.Lintas Sumatera Ds.Tanjung Aur, kecamatan Kikim Tengah, Kota Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.



## **2.5 Struktur Organisasi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera**

Gambar 1.2 Struktur Organisasi



### **BAB III**

#### **PERMASALAHAN**

#### **PERUSAHAAN**

#### **3.1 Analisa Permasalahan Yang Dihadapi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera.**

PT Slara Griya Sejahtera merupakan salah satu perusahaan di Bandar Lampung yang bergerak dalam bidang properti, pada permasalahan yang saat ini sedang dihadapi PT Slara Griya Sejahtera sendiri ialah dikarenakan semenjak wabah Covid-19 masuk ke Indonesia dan masuk wilayah Bandar Lampung dan wilayah lainnya yang berada di Indonesia yang berdampak pada perusahaan.

##### **3.1.1 Temuan Masalah**

Masalah yang saat ini sedang dihadapi PT Slara Griya Sejahtera ialah dikarenakan semenjak terjadinya wabah Covid-19 masuk wilayah Bandar Lampung dan wilayah lainnya yang berada di Indonesia, berdampak pada penghasilan perusahaan yang merupakan sebagian besarnya di dapat dari hasil penjualan rumah. Namun pada keadaan yang sedang dialami saat ini pihak perusahaan tidak bisa memaksakan keinginan karena penjualan rumah ini melalui Bank yang saat wabah Covid-19 ini banyak perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun Bank itu sendiri, Sehingga hal ini membuat pendapatan turun drastis akibat kebijakan yang berubah. Serta dalam hal ini membuat karyawan kurang termotivasi dan membuat kinerja karyawan berkurang

##### **3.1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan temuan masalah yang terjadi, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera sebagai perusahaan yang bergerak dibidang Properti ditengah ancaman Covid-19 ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan PT Slara Griya Sejahtera untuk menstabilkan dan meningkatkan penjualan rumah ditengah ancaman Covid-19 ?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan PT Slara Griya sejahtera agar karyawan tetap termotivasi ?

### **3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah**

PT Slara Griya Sejahtera memberikan kebijakan kepada karyawan meskipun pendapatan yang didapat tidak seperti biasanya di tengah pandemi covid-19 gaji tetap diberikan seperti biasa normalnya. Hal ini tentu dilakukan agar karyawan tetap termotivasi dan tetap semangat dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat membuat karyawan tetap bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing.

## **3.2 Landasan Teori**

### **3.2.1 Motivasi Kinerja**

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Pramudyo, 2010). Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi kondisi kerja (work situation) disuatu perusahaan atau instansi.



Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010).

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan.

Motivasi menurut Vroom (Dalam Kreitner dan Kinicki 2007:247), Motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengarahkan usaha disituasi tertentu. Keitner dan Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Morgan (1986:303) motivasi diartikan sebagai “untuk mendorong dan menekan dengan kuat” yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Robbins (1998:50), Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mtujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (Dalam Wanner dan Desimone, 2006:48), didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya Tindakan yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001:150), Motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Keit Davis dan Newstroom (1995:65), Karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992:75), Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Jadi dari definisi motivasi kerja diatas yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi.

#### 1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah yang membangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk motivasi internal antara lain :

##### a. Kebutuhan

- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan Kerja
- e. Kondisi Karyawan
- f. Dorongan

beberapa faktor yang merupakan motivasi internal adalah :

1. Achievement (Prestasi Kerja) adalah keberhasilan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas
2. Advancement (pengembangan diri) adalah satu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir di dalam organisasi
3. Work it self ( pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
4. Recognition (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberikan penghargaan dan pujian.

## 2 Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan orang lain dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yuwono dkk. (2005) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses

yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan performance dan sikap lebih positif sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor motivator. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut.

Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasi internal antara lain sebagai berikut:

1. Company policy (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2. Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Work security (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4. Relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari keputusan kerja karyawan.
5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Yang termasuk dalam motivasi Eksternal adalah :

- a. Imbalan (Gaji) adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (wage) tau gaji (salary) (Malthis dan Jackson, 2006)
- b. Harapan adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi
- c. Insentif (Bonus) adalah suatu yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikata kontrak perjanjian. Contohnya seperti lembur dan bonus.

### **3.2.2 Kinerja**

Dharma (1989) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan 3 syarat penting, yakni 1). Kuantitas kerja berkenaan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, 2). Kuantitas kerja berkenaan dengan mutu pekerjaan serta, 3). Ketepatan waktu yang ditetapkan dari awal pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14)

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja mulai dari input, proses, output, atau outcome. pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan (impressive) dan pemenuhan terhadap standar.

Dalam penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan. 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. jenis Tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal yang kuat sangat mempengaruhi tindakan seseorang motivasi kerja dan kepuasan terhadap persyaratan seseorang atau antisipasi pada dasarnya membuat peningkatan hasil kepuasan subjektif atau tekanan khawatir atau masalah biologis.

Dalam penelitian ini kinerja karyawan menggunakan pengukuran Bernardin dan Russel (1945) yang mengemukakan tentang enam syarat kinerja karyawan yang terukur, diantaranya :

- 1 Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
- 2 Quantity ialah jumlah yang dihasilkan
- 3 Timelines, sejauh mana kegiatan diselesaikan tepat pada waktunya
- 4 Cost-effectiveness, yakni sejauh mana pengguna sumber daya organisasi.
- 5 Need for supervision, sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan.
- 6 Interpersonal impact, sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

### 3.3 Metode yang digunakan

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal. Pada penelitian ini deskriptif akan dideskripsikan bagaimana motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Penelitian ini juga menggunakan metode kausal karena satu dari empat rumusan masalah pada penelitian menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel. Pada penelitian kausal akan menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Slara Griya Sejahtera. Penelitian ini dilakukan di PT Slara Griya Sejahtera yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Ruku Bukit Kencana 3 No 17 Kalibalau kencana, Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung dengan periode penelitian dari 20 Juli 2020 sampai dengan 15 Agustus 2020.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- 1) Variabel Independen

Variabel Independen atau Variabel Bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (X) Berdasarkan teori motivasi McClelland sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2017).

a) Kebutuhan Prestasi ( $X_1$ ) :

- 1) Inovasi
- 2) Kreativitas
- 3) Umpan Balik
- 4) Tantangan
- 5) Semangat Kerja

b) Kebutuhan Afiliasi ( $X_2$ ):

- 1) Sosialisasi
- 2) Hubungan Antar Pribadi
- 3) Persahabatan

c) Kebutuhan kekuasaan ( $X_3$ )

- 1) Kompetisi
- 2) Wewenang
- 3) Kedudukan

2) Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat digunakan pada penelitian adalah variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan konsep wirawan (2009).

a) Hasil Kerja

b) Perilaku Kerja

c) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan



Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Slara Griya Sejahtera sebanyak 13 Orang, yang dikategorikan posisi atau jabatan yaitu Posisi atau jabatan Staf Keuangan, Staf Umum, Staf Pemasaran, Penanggung jawab lapangan, Pengawas Lapangan, bagian gudang, Driver.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT  
Slara Griya Sejahtera

<b>Posisi / Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>
Staf Keuangan	1
Staf Umum	2
Staf Pemasaran	4
Penanggung jawab lapangan	1
Pengawas lapangan	1
Bagian Gudang	1
Driver	3
Total	13

### 3.4 Rancangan Program Yang Akan Dibuat

Dari masalah yang terjadi yaitu perubahan kebijakan atau peraturan dan membuat karyawan kurang termotivasi serta membuat kinerja karyawan berkurang maka ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi karyawan itu sendiri yaitu :

- 11 Memberikan Insfirasi misalnya berikan pandangan kedepan mengenai bisnis dan perusahaan yang bisa dicapai dengan berkaca terhadap kesuksesan bisnis.

- 12 Memberikan Kesempatan, misalnya memberikan karyawan kesempatan atau kekuatan untuk mengekspresikan diri mereka seperti menerima dan menjalankan salah satu masukan yang disampaikan.
- 13 Tetapkan Tujuan, misalnya tujuan pribadi agar mampu konsisten dalam menjalankan sesuatu demi mencapai tujuan seperti tujuan jalan-jalan, rumah, serta benda fisik lainnya.
- 14 Jangan terlalu mengkritik kesalahan, Misalnya kecerobohan kelalaian walaupun memang harus segera diatasi, namun jika kelalaian tersebut setelah karyawan sudah bekerja keras, maka pujilah usaha mereka.
- 15 Berikan penghargaan misalnya mengucapkan terimakasih, jelaskan secara spesifik mengenai prestasi yang telah dicapai untuk mendapatkan efek yang lebih besar.
- 16 Berikan Feedback yang membangun, misalnya feedback positif untuk merasa termotivasi
- 17 Sampaikan Perkembangan Bisnis, misalnya memberikan informasi mengenai perkembangan bisnis khususnya aspek keuangan.
- 18 Berikan Reward bagi karyawan yang berprestasi,, misalnya memberikan bonus.
- 19 Jangan biarkan karyawan bekerja diluar kemampuan, misalnya dalam hal jam kerja atau bobot pekerjaan
- 20 Berikan Perhatian.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil**

Dari hasil penelitian ini Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal. Pada penelitian ini deskriptif akan dideskripsikan bagaimana motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Penelitian ini juga menggunakan metode kausal karena satu dari empat rumusan masalah pada penelitian menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel. Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Seperti yang diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi internal dan motivasi eksternal.

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Herberg (1966) dalam Teck Hong dan Waheed ( 2011)

1. Achievement (Prestasi Kerja) adalah keberhasilan seseorang karyawan Hasil dalam menyelesaikan tugas
  
2. Advancement (pengembangan diri) adalah satu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir di dalam organisasi
  
3. Work it self ( pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja

4. Recognition (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberikan penghargaan dan pujian.

Dan terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi eksternal Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) antara lain sebagai berikut:

1. Company policy (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2. Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Work security (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4. Relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari keputusan kerja karyawan.
5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

## **4.2 Pembahasan**

Karyawan memiliki peranan yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan PT Slara Griya Sejahtera merupakan perusahaan terdepan dalam menjalankan bisnisnya. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap hasil kinerja PT Slara Griya Sejahtera di tengah pandemi covid-19 di Bandar Lampung tentang motivasi Internal dan motivasi

eksternal di PT Slara Griya Sejahtera memiliki arti penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil bisnis perusahaan.

Dalam penelitian ini kemungkinan lebih disebabkan pada karakteristik karyawan PT Slara Griya Sejahtera yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA dan karakteristik jenis kelamin laki-laki. Dengan tingkat pendidikan yang rendah karyawan kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri dan mendapat pengakuan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
2. Motivasi Internal secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan
3. Motivasi Eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera. Terdapat beberapa hal yang dapat disarankan, diantaranya sebagai berikut:

1. Perlunya pihak karyawan meningkatkan kinerja karena dengan bertolak atas arti pentingnya pekerjaan yang saat ini dijalani. Karyawan perlu terus untuk

meningkatkan kinerja dengan motif-motif yang baik yang dapat membangun rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Pihak Perusahaan PT Slara Griya Sejahtera perlu memperhatikan berbagai keluhan dari setiap karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pemberian gaji, imbalan dan tunjangan serta bonus ataupun memberikan penghargaan atau perhatian terhadap karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kiki Cahaya Setiawan (02 Desember 2015), Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pelaksanaan di divisi PT Pusri Palembang. Jurnal psikologi Islam Vol.1 No.2(2015)
- Muhamadin, Nunung Ghoniyah (September 2012), Peningkatan Kinerja SDM Melalui kondisi kerja, Konten pekerjaan dan pengembangan Karir dengan mediasi motivasi kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)
- Hans A.Lao (2016), Analisi pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. Jurnal penelitian manajem terapan (PENATARAN) Vol.3 No.1.
- Dody Chrismanda (2017), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mas Sumbiri
- Sindi Larasati(Desember 2014), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar Barat Utara(Witel Bekasi), Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014.



### LAMPIRAN

