

## Tinjauan Faktor Motivasi Karyawan Didalam Meningkatkan Kinerja Pada PD. Doa Kolot Textile Bandung

Siti Syaidah

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, [siti10120762@digitechuniversity.ac.id](mailto:siti10120762@digitechuniversity.ac.id)

Muslim Faisal, SE., MM.

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, [muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id](mailto:muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id)

Abstrak

**Tujuan** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari sumber motivasi dari faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan di PD. Doa Kolot Textile Bandung.

**Desain/Metode** Penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam.

**Temuan** Faktor motivasi intrinsik yang diteliti termasuk minat dan keingintahuan, persepsi kompetensi, penentuan diri, usaha ketekunan, dan pengalaman menyenangkan. Faktor ekstrinsik yaitu Regulasi eksternal, inisiatif regulasi, regulasi teridentifikasi, motivasi eksternal, dan regulasi terintegrasi. Indikator kinerja karyawan berupa kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan sepuluh anggota karyawan dan satu manajer yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik seperti minat dan keingintahuan serta penentuan diri memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan.

**Implikasi** Regulasi teridentifikasi dan terintegrasi juga ditunjukkan meningkatkan kinerja di antara faktor ekstrinsik. Hasil ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika motivasi karyawan dan hubungannya dengan kinerja di PD. Doa Kolot Textile Bandung.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan, minat dan keingintahuan, penentuan diri, regulasi teridentifikasi, regulasi terintegrasi.

### I. Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan atau organisasi menghadapi tantangan kompetitif dan penting untuk menghasilkan produk atau layanan yang unggul. Globalisasi telah membuka peluang bagi perusahaan untuk memperluas pasar dan mendapatkan akses terhadap sumber daya yang lebih beragam. Namun di sisi lain, globalisasi juga meningkatkan persaingan dengan masuknya para pesaing baru (Peng, 2009). Untuk dapat bertahan di tengah persaingan global yang sengit, perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. (Latham & Pinder, 2005). Kinerja karyawan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2001) kinerja karyawan adalah jumlah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama mereka melakukan tugas mereka. Setiap perusahaan selalu mengharapkan bahwa karyawannya melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka dikenal sebagai motivasi (Mangkunegara, 2013;93). Pentingnya

motivasi kerja tidak bisa diabaikan dalam konteks produktivitas dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus, produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif untuk masalah, dan bertahan dalam menghadapi tantangan. Dengan kata lain, motivasi kerja memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Setiap perusahaan ingin pekerjanya bekerja dengan baik dan efisien karena setiap orang memiliki perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk bekerja. Atasan harus memotivasi karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan secara langsung dan berdampak pada kinerja mereka sendiri.

Penulis memilih penelitian di PD. Doa Kolot Textile Bandung karena peneliti melihat masalah yang terjadi pada produktivitas karyawan PD. Doa Kolot yang menurun dalam beberapa tahun terakhir yaitu rendahnya semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai target produksi. Penurunan produktivitas ini dapat dilihat dari penurunan output produksi serta peningkatan jumlah kain cacat. Penulis menyadari bahwa salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan produktivitas adalah rendahnya motivasi karyawan. Motivasi adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat, lebih kreatif dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi dapat menjadi tidak bersemangat, kurang kreatif dan kurang produktif dalam menyelesaikan tugas. PD. Doa Kolot sebagai perusahaan tekstil di Bandung dan sebagai salah satu pemain utama di industri tekstil lokal menyadari betapa pentingnya memiliki pekerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi. Namun perusahaan belum mengetahui secara pasti faktor faktor apa saja yang dapat memotivasi karyawan dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di berbagai industri. Namun, hasilnya masih beragam dan tidak khusus untuk industri tekstil. Sebagian besar penelitian juga berfokus pada motivasi eksternal, seperti kompensasi dan tunjangan, tanpa mempertimbangkan faktor motivasi internal, yang mungkin juga penting. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menemukan faktor motivasi yang paling relevan bagi karyawan PD. Doa Kolot Textile baik internal maupun eksternal. Dengan mengetahui faktor faktor motivasi yang penting, perusahaan dapat membuat strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka.

Dari permasalahan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Tinjauan Faktor motivasi karyawan didalam meningkatkan kinerja pada PD. Doa Kolot Textile.”**

### **Tujuan Penulisan :**

1. Untuk mengetahui faktor motivasi karyawan pada PD. Doa Kolot Textile Bandung.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PD. Doa Kolot Textile Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Doa Kolot Textile Bandung.

## **II. Kajian Teori**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dasar dari setiap tindakan dan perilaku manusia secara sederhana, motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan dalaman yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka. Motivasi ini terdiri dari keinginan, kebutuhan, atau aspirasi yang mendorong seseorang untuk berusaha dan bertindak secara teratur untuk mencapai tujuan tersebut (Sitorus, 2020). Sebagian besar orang menganggap motivasi sebagai "mesin penggerak" di balik segala aktivitas mereka; ini berlaku untuk pekerjaan, pendidikan, hubungan sosial, dan pencapaian pribadi. Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Arianti, A. 2019). Motivasi (motivasion) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan

khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

**Faktor Motivasi**

**1. Faktor Intrinsik**

Yang dimaksud dengan factor intrink adalah suatu factor motivasi yang mendorong tindakan dan perilaku kita dari dalam dan merupakan dorongan yang timbul dari rasa puas dalam melakukan sesuatu karena alasan internal, kepentingan pribadi, atau rasa berhasil yang muncul dari dalam hati sendiri. Motivasi intrinsik merupakan konsep kunci dalam psikologi dan studi perilaku manusia, yang mengacu pada dorongan internal untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri menarik atau menyenangkan, bukan karena adanya tekanan eksternal atau imbalan dari luar. Menurut Ryan dan Deci (2020), motivasi intrinsik berasal dari kepuasan inheren dalam melakukan suatu tindakan, bukan dari konsekuensi yang terpisah dari tindakan tersebut. Ini mencerminkan kecenderungan alami manusia untuk belajar, berkembang, dan mencari tantangan baru.

**2. Faktor Extrinsik**

Faktor ekstrinsik merupakan dorongan dan rangsangan yang berasal dari luar diri individu, dan dalam konteks PD Textile motivasi ini penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri tekstil, PD Textil mempunyai kebutuhan khusus untuk menjaga semangat dan dedikasi para karyawannya untuk mengatasi tantangan industri ini. Bila digunakan secara bijak, motivator ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Motivasi ekstrinsik, menurut Ryan dan Deci (2020), mengacu pada melakukan suatu aktivitas karena menghasilkan hasil yang berbeda daripada karena kesenangan atau kepuasan yang dihasilkan oleh aktivitas itu sendiri. Ini bisa berupa reward yang dapat dilihat, seperti uang, penghargaan, atau promosi, atau bisa juga berupa faktor yang tidak dapat dilihat, seperti pujian, pengakuan sosial, atau keamanan dari hukuman. Dalam hal pekerjaan, Kuvaas et al. (2021) mengatakan bahwa sistem penghargaan dan hukuman yang digunakan organisasi seringkali dikaitkan dengan motivasi dari luar. Mereka berpendapat bahwa meskipun motivasi dari sumber eksternal dapat membantu dalam jangka pendek, bergantung terlalu banyak padanya dapat mengurangi dorongan dalam diri karyawan dalam jangka panjang.

**Tabel Indikator Motivasi**

Dimensi	Indikator
Motivasi Intrinsik Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah.	Minat dan Keingintahuan Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang terlibat dalam suatu aktivitas karena mereka tertarik padanya dan menikmatinya.  Persepsi Kompetensi adalah indikator yang menunjukkan bahwa seseorang merasa mampu melakukan aktivitas dengan baik dan merasa kompeten untuk melakukannya.  Penentuan Diri ( <i>Perceived Choice</i> )— Indikator ini menunjukkan bahwa orang merasa bertanggung jawab atas keputusan mereka sendiri dan merasa bebas untuk memilih apa yang mereka lakukan.

<p>Motivasi Ekstrinsik Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar (Priansa 2015:134).</p>	<p><b>Usaha dan Ketekunan (<i>Effort/Importance</i>):</b> Indikator ini menunjukkan seberapa banyak usaha dan ketekunan yang dihabiskan seseorang untuk melakukan suatu hal, serta seberapa penting hal itu bagi mereka.</p> <p><b>Pengalaman Menyenangkan (<i>Enjoyment</i>):</b> Indikator ini menunjukkan seberapa menyenangkan dan menyenangkan pengalaman yang dialami seseorang saat berpartisipasi dalam suatu aktivitas.</p> <p><b>Regulasi Eksternal:</b> Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan reward atau melindungi diri dari hukuman dari luar.</p> <p><b>Inisiatif Regulasi:</b> Indikasi ini menunjukkan bahwa orang melakukan sesuatu untuk menghindari rasa bersalah, ketakutan, atau mempertahankan harga diri.</p> <p><b>Regulasi Teridentifikasi:</b> Ini adalah indikator yang menunjukkan bahwa orang melakukan sesuatu karena mereka pikir itu penting dan bermanfaat bagi mereka.</p> <p><b>Motivasi Eksternal Sosial:</b> Faktor ini menunjukkan bahwa seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari orang lain.</p> <p><b>Regulasi Terintegrasi:</b> Indikator ini menunjukkan bahwa orang melakukan sesuatu karena sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan hidup mereka.</p>
--	--

### Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) pengertian kinerja adalah Hasil atau prestasi yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan. Perkembangan terbaru telah memperluas pemahaman tentang kinerja untuk mencakup elemen yang lebih luas. Kinerja mencakup hasil dan metode (Armstrong dan Taylor, 2020). Mereka percaya bahwa kinerja adalah konstruksi multidimensi yang terdiri dari hasil kerja, perilaku, dan kualitas individu yang membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Aguinis (2021) memasukkan adaptabilitas dan inovasi ke dalam gagasan kinerja. Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan baru dan berkontribusi pada inovasi organisasi sangat penting di era yang ditandai oleh perubahan cepat dan disrupsi teknologi. Metode kinerja terbaru juga menekankan konteks. Kinerja bergantung pada lingkungannya, menurut Schleicher et al. (2022). Kinerja individu dan organisasi sangat dibentuk dan dipengaruhi oleh elemen seperti budaya organisasi, struktur tim, dan dinamika pasar. Secara keseluruhan, kinerja adalah konsep yang luas dan penting dalam konteks organisasi dan bisnis. Pengukuran, evaluasi, dan manajemen kinerja memainkan peran yang luar biasa penting dalam memastikan bahwa individu, tim, dan organisasi mencapai tujuan mereka dengan efektif dan

efisien. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pemimpin dan manajer dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

### **Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai menurut T.R. Mitchel mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagaiberikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

### **III. Metode Penelitian**

Untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, metode penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sepuluh narasumber yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Sumber data primer diperoleh dari dua karyawan yang dapat memberikan informasi dan data data mengenai permasalahan yang penulis teliti yaitu kepala toko dan sekretaris. . Selain itu, peneliti melakukan observasi langsung di lapangan dan mengumpulkan dokumentasi tentang subjek penelitian untuk menambah data dan meningkatkan validitas penelitian. Kombinasi teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang komprehensif dan melakukan triangulasi untuk memastikan keabsahan temuan penelitian.

### **IV. Hasil Dan Pembahasan**

#### **Profil PD. Doa Kolot Textile Bandung**

PD. Doakolot adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan kain tekstil yang menyediakan berbagai jenis kain dari bahan rajut, bahan kain bur, rib jaket, mpuring, fleece, terry dan dor. Jenis usaha PD. Doakolotadalah perdagangan karena cara menjalankan usahanya dengan membeli kain, memproduksi kain, kemudian menjual lagi kain kepada konsumen. Biasanya konsumen PD. Doakolot adalah konveksi. Perusahaan dagang Doakolot didirikan oleh bapak Sahroni sejak tahun 2009 yang beralamatkan di Jalan Cigondewah Kidul No.30, Cigondewah Kidul, Kecamatan Bandung

Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat, 40214. Arti nama atau filosofi dari PD. Doakolot sendiri yaitu do'a orang tua yang membuat usaha kecil kecilan ini menjadi sebuah perusahaan yang besar, karena suatu usaha tanpa do'a restu dari orang tua tidak akan bisa menjadi apa-apa. Pada awal karir PD. Doakolot hanyalah sebuah toko sederhana yang hanya memiliki sedikit bahan kain. Seiring berjalannya waktu toko yang awalnya hanya sederhana sekarang telah menjadi salah satu pusat perbelanjaan bahan kain dikota Bandung yang memiliki dua toko kain dan satu pabrik produksi.

### Visi Misi Perusahaan

Visi :

Menghadirkan barang-barang dengan kualitas terbaik, dan memberikan pelayanan cepat dan akurat.

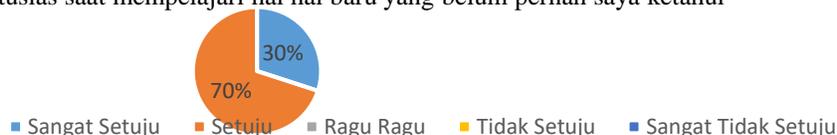
Misi :

1. Memberikan kualitas produk dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.
2. Mampu memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan akurat.
3. Memiliki peran dan fungsi atas dasar kemampuan sertapenguasaan pengetahuan, tingkah laku, dan bertanggung jawab atas peran dan fungsinya.

### Gambaran Motivasi Faktor Intrinsik Di PD. Doa Kolot Textile Bandung

#### Minat dan Keingintahuan

Saya sangat berantusias saat mempelajari hal hal baru yang belum pernah saya ketahui sebelumnya. . . .



Hasil wawancara menyatakan seluruh karyawan menilai setuju terhadap aspek antusiasme untuk mempelajari hal-hal baru yang belum pernah dipelajari sebelumnya di PD. Doa Kolot Textile. Hal ini menunjukkan seluruh karyawan di PD. Doa Kolot Textile memiliki minat dan keingintahuan dalam memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan diri.

#### Persepsi Kompetensi

Saya memiliki keyakinan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. . . .

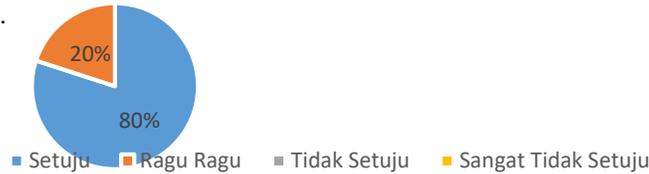


Mayoritas karyawan PD. Doa Kolot menyatakan setuju memiliki kendali atas pengambilan keputusan penting yang memengaruhi pekerjaan dan karir mereka di perusahaan, Namun Sebanyak 20% responden menyatakan keraguan pada aspek ini yang menunjukkan masih ada karyawan yang merasa tidak memiliki penentuan atau kendali atas pengambilan keputusan penting yang mempengaruhi kerja mereka.

#### Penentuan Diri

saya memiliki kendali atas pengambilan keputusan penting yang memengaruhi pekerjaan dan karir saya di perusahaan ini.

...



Hasil Penelitian menunjukkan mayoritas karyawan memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. tetapi 20% ragu karena pemberian tugas yang banyak dan melebihi kesanggupannya yang dapat menurunkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tingkat kesulitan tugas tinggi karena dukungan yang diterima dari perusahaan kurang baik.

### Usaha Dan Ketekunan

Saya selalu berusaha keras untuk mencapai tujuan dan target kerja saya.

...



Hasil penelitian mengenai indikator usaha dan ketekunan di PD. Doa Kolot menunjukkan mayoritas karyawan setuju terhadap aspek usaha dan ketekunan guna mencapai tujuan kerja namun, terdapat 10% karyawan menjawab ragu-ragu ini disebabkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam kejelasan pencapaian target karena tidak konsisten dalam penetapan sasaran kerja.

### Pengalaman Menyenangkan

Secara keseluruhan, pekerjaan saya memberikan pengalaman yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan saya untuk tumbuh dan berkembang....

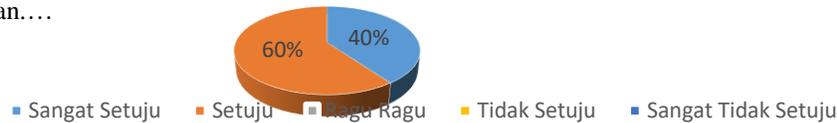


seluruh karyawan menilai setuju terhadap aspek pekerjaan sebagai suatu pengalaman yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan untuk terus berkembang. Hal ini menunjukkan seluruh karyawan di PD. Doa Kolot Textile berantusias dan termotivasi terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka karena berkesempatan untuk meningkatkan keterampilan.

### Gambaran Motivasi Faktor Entrinsik Di PD. Doa Kolot Textile Bandung

### Regulasi Eksternal

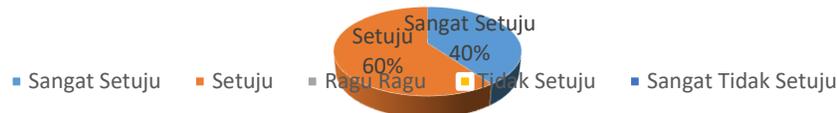
Dalam melakukan pekerjaan saya, saya harus mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan....



Seluruh karyawan PD. Doa Kolot menyatakan setuju terhadap aspek regulasi external atau kepatuhan pada aturan kerja yang ditetapkan perusahaan. Ini menunjukkan tingkat ketaatan yang tinggi dalam menjalankan prosedur yang berguna untuk menghindari hukuman dari atasan.

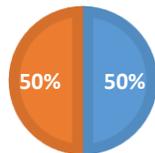
### Inisiatif Regulasi

Saya berusaha menghindari teguran atau hukuman dari atasan saya karena saya tahu itu dapat mengganggu kinerja saya....



Hasil wawancara menyatakan Seluruh karyawan PD. Doa Kolot dinilai memiliki pemahaman yang baik dalam merespons teguran atau hukuman dari atasan tanpa mengganggu kinerja mereka. Terdapat inisiatif untuk menghindari teguran dan hukuman yang berguna untuk mempertahankan motivasi dan kepercayaan diri, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

### Regulasi Teridentifikasi



Saya percaya bahwa mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan adalah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan teratur.

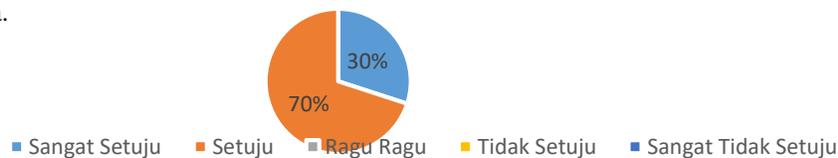
10 Jawaban

Karyawan PD. Doa Kolot Textile menunjukkan pemahaman yang baik tentang pentingnya mematuhi aturan dan prosedur perusahaan. Mereka menyadari bahwa kepatuhani berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang teratur, efektif, dan efisien.

### Motivasi External

Saya bekerja keras untuk mendapatkan kompensasi moneter seperti gaji, bonus, atau insentif lainnya.

...



Seluruh Karyawan menilai setuju bahwa sistem penghargaan atau bonus yang diterapkan perusahaan berperan penting dalam mendorong kinerja yang baik.

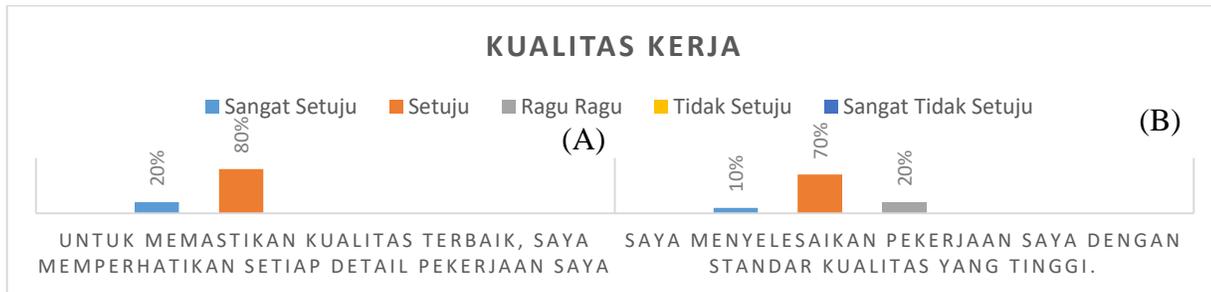
**Regulasi Terintegrasi**



Hasil wawancara menunjukkan terdapat keselarasan antara budaya norma perusahaan dengan nilai prinsip pribadi karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya kesesuaian antara cara operasional perusahaan dengan keyakinan personal karyawan mengenai nilai dan prinsip yang dianggap benar.

**Gambaran Kinerja Di PD. Doa Kolot Textile Bandung**

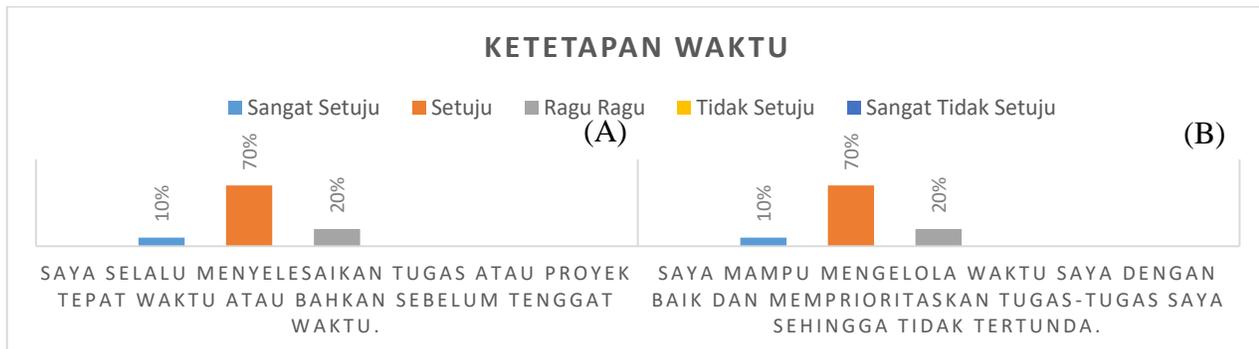
**Kualitas Kerja**



**Gambar Error! No text of specified style in document..1 Kualitas Kerja untuk Grafik (A) Kualitas Terbaik dan Grafik (B) Standar Kualitas**

Hasil penelitian mengenai indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju memiliki kualitas kerja yang baik. Namun, 20% karyawan mengungkapkan keraguan terkait aspek standar kualitas. Karyawan ragu terhadap kemampuan mereka dalam memenuhi standar kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. Faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah persepsi karyawan yang merasa kurang keahliannya dalam memenuhi standar kualitas tinggi yang diharapkan.

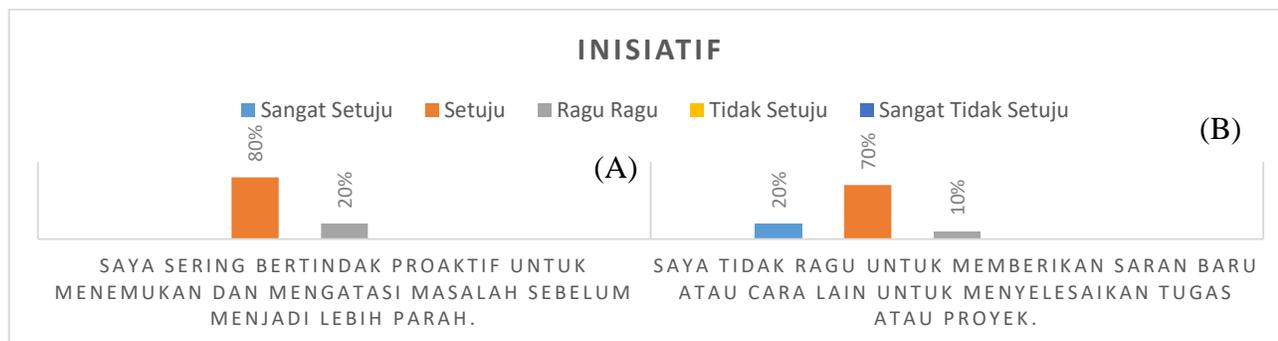
**Ketetapan Waktu**



**Gambar Error! No text of specified style in document..2 Ketetapan Waktu untuk Grafik (A) Tepat Waktu dan Grafik (B) Pengelolaan Waktu**

Hasil penelitian wawancara mengenai indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju telah memiliki keahlian terhadap aspek ini. Namun, terdapat 20% responden yang mengungkapkan keraguan. Keraguan ini muncul akibat adanya beberapa tantangan atau hambatan dalam mencapai ketepatan waktu. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesulitan ini meliputi kompleksitas tugas yang tinggi, jadwal produksi yang ketat, serta keterbatasan sumber daya.

**Inisiatif**



**Gambar Error! No text of specified style in document..3 Inisiatif untuk Grafik (A) Bertindak Proaktif dan Grafik (B) Memberi Masukan**

Hasil penelitian mengenai indikator inisiatif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki inisiatif. Namun, terdapat keraguan yang signifikan pada beberapa aspek. Sekitar 20% karyawan merasa ragu dalam bertindak proaktif, sementara 10% ragu dalam memberikan masukan. Keraguan ini disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan masalah. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keraguan tersebut meliputi ketidakpercayaan diri dalam mengidentifikasi masalah, kekhawatiran akan konsekuensi dari tindakan yang salah, serta anggapan bahwa peran mereka kurang penting dalam proses pengambilan keputusan.

**Kemampuan**

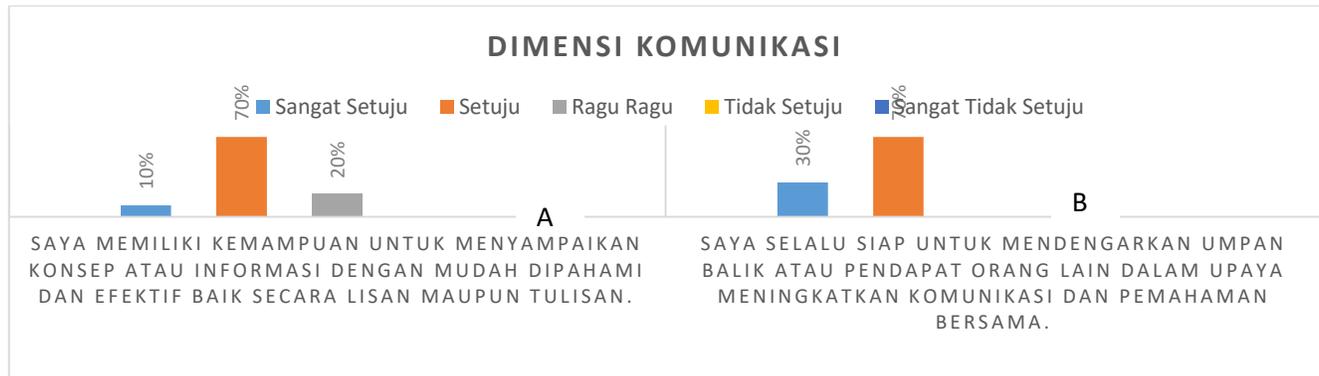


**Gambar Error! No text of specified style in document..4 Kemampuan untuk Grafik (A) Kemampuan yang Diperlukan dan Grafik (B) Meningkatkan Kemampuan**

Hasil penelitian melalui wawancara mengenai indikator kemampuan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju memiliki kemampuan yang diperlukan serta senantiasa meningkatkan kemampuan. Namun, terdapat variasi dalam beberapa aspek spesifik. Pada aspek kemampuan yang diperlukan dalam bekerja, 10% karyawan mengungkapkan keraguan. Sementara

itu, 20% karyawan merasa ragu-ragu terhadap aspek peningkatan kemampuan. Faktor utama yang menyebabkan keraguan ini adalah rendahnya kepercayaan diri karyawan terhadap keahlian yang dimiliki. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu atau sumber daya perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan yang memadai.

### Komunikasi



**Gambar Error! No text of specified style in document..5 Komunikasi untuk Grafik (A) Kemampuan Berkomunikasi dan Grafik (B) Menampung Umpan Balik**

Hasil penelitian mengenai indikator komunikasi mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Namun, terdapat 20% karyawan yang mengexpresikan keraguan terhadap keterampilan komunikasi mereka dalam konteks pekerjaan. Keraguan ini terkait dengan kurangnya kepercayaan diri saat berbicara di depan umum serta mengalami kesulitan dalam mengorganisir dan menyajikan informasi secara logis dan terstruktur.

## V. Penutup

### Kesimpulan

1. Faktor motivasi di PD. Doa Kolot Textile Bandung terdiri dari Faktor intrinsic yang meliputi minat dan keingintahuan karyawan terhadap pekerjaannya, persepsi karyawan tentang kompetensi diri, tingkat usaha dan ketekunan yang ditunjukkan, kemampuan penentuan diri, serta pengalaman menyenangkan yang diperoleh dari pekerjaan. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup regulasi eksternal dari perusahaan, inisiatif regulasi yang diterapkan, regulasi yang terintegrasi, motivasi eksternal yang diberikan, dan regulasi yang teridentifikasi oleh karyawan. Analisis mendalam terhadap faktor-faktor ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang motivasi karyawan di PD Doa Kolot Textile Bandung.
2. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kinerja karyawan di PD Doa Kolot Textile Bandung, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Dalam hal kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi, ditemukan bahwa sekitar 10-20% karyawan masih merasa ragu-ragu atau kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya standar kualitas yang tinggi, hambatan dalam pencapaian ketepatan waktu, keraguan dalam menyelesaikan masalah, serta kesulitan dalam berkomunikasi di depan umum menjadi tantangan utama yang perlu diatasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik, terlihat dari tingginya tingkat persetujuan terhadap berbagai aspek motivasi. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti persepsi kompetensi, penentuan diri, usaha dan ketekunan, serta beberapa aspek kinerja termasuk kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Peningkatan dalam aspek-aspek ini dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PD. Doa Kolot Textile Bandung.

### Saran

1. Motivasi dan kinerja karyawan pada PD. Doa Kolot Textile Bandung harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi khususnya dari faktor intrinsik dan kinerja yang berguna untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Meskipun tingkat motivasi dan kinerja karyawan di PD. Doa Kolot Textile sudah tergolong dalam kategori baik, namun ada hal hal yang perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan yaitu memberikan pelatihan bagi karyawan agar senantiasa meningkatkan keahlian di bidang pekerjaannya masing masing, menetapkan batas waktu yang realistis dalam target kerja agar karyawan tidak kewalahan dalam pekerjaan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana setiap pekerja merasa dihargai dan didorong untuk menyuarakan pendapat tanpa ragu .
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dalam bidang yang sama, disarankan meneliti unsur-unsur tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Arianti, A. (2019). Peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117-134.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Bahri, A. S. (2024). *IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS ISLAMI DI UB. SWALAYAN SYAMSUNA DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Cerasoli, C. P., & Ford, M. T. (2023). Intrinsic Motivation, Performance, and the Mediating Role of Mastery Goal Orientation: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(9), 1398-1418.
- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2024). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 19-43.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2022). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 489-520.
- MEGAWATI, N. (2023). *MAKNA MOTIVASI PADA LIRIK LAGU "FOR YOU" KARYA STRAY KIDS: KAJIAN SEMIOTIKA* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Mylsidayu, A. (2022). *Psikologi olahraga*. Bumi Aksara.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392-405.
- Nugroho, S. F. (2024). MANUSIA DAN RELASI KUASA DALAM PANDANGAN MICHEL FOUCAULT. *Filsafat Manusia: Memahami Manusia sebagai Homo Complexus*, 188.